

# "Ce projet de loi constitue un vrai marqueur économique et social"

19/02/2016



**Pour Nicolas Sauvage, membre du bureau d'Avosial, syndicat d'avocats d'entreprises en droit social et fondateur de Sea Avocats, le projet de loi El Khomri répond à une attente forte des DRH. Parmi les points forts, la réforme du licenciement économique et l'assouplissement en matière de temps de travail. Décryptage.**

## **Globalement que pensez-vous du *projet de loi* El Khomri ?**

C'est un projet d'une ambition inattendue. Les messages, à l'instar de ceux d'Avosial, relatant les difficultés des entreprises face au Code du travail, ont été pris en compte par la ministre du travail. Si le texte ne subit pas trop de modifications au cours de son examen à l'Assemblée nationale et au Sénat, il constituera un vrai marqueur économique et social, un véritable outil de compétitivité.

## **Dans le détail, quelle est selon vous la mesure la plus innovante ?**

La réforme du licenciement économique est un signal fort en direction des entreprises. Elle devrait permettre de corriger les effets d'une jurisprudence irréaliste qui s'est développée depuis 1995, c'est-à-dire de limiter le pouvoir d'interprétation des juges prud'hommes. Quatre types de circonstances pourront désormais être invoqués par l'employeur : outre la mise en avant des "mutations technologiques" et la "réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité", les employeurs pourront désormais faire référence à des difficultés économiques caractérisées notamment par "une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs", des "pertes d'exploitation pendant plusieurs mois" ou l'"importante dégradation de la trésorerie". La définition de ces éléments pourra faire l'objet d'un accord de branche, c'est absolument inédit. A défaut, la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant une difficulté économique sera de 4 trimestres consécutifs et la durée de la perte d'exploitation d'un semestre. Autrement dit, un employeur n'aura plus à attendre l'approbation de ses comptes, des mois après la clôture d'un exercice, pour invoquer des difficultés. Il faut aussi noter la remarquable avancée sur le périmètre d'appréciation du motif économique que la jurisprudence avait graduellement étendu au monde entier et qui donnait des situations ubuesques : la filiale en grande perte en France ne pouvait pas éviter d'être condamnée aux prud'hommes si elle licenciait pour motif économique, tout simplement parce qu'ailleurs dans le monde, son groupe dégageait des bénéfices !

## **Les montants retenus dans le nouveau barème prud'homal répondent-ils à vos attentes ?**

Ce plafonnement permettra de maîtriser le risque financier lié aux licenciements. La crainte est, toutefois, que ce plafond devienne la règle. D'où un risque d'inflation. Par ailleurs, il reste encore trop élevé, notamment pour les PME. Les déclarations du président du Medef qui demandait dernièrement un encadrement compris entre 6 et 10 mois de salaire, méconnaissent profondément la situations des petites et moyennes entreprises.

## **Quelles sont pour vous les principales innovations en matière de temps de travail ?**

Les 35 heures ont d'ores et déjà été considérablement assouplies par la loi Fillon qui a permis de déroger au temps de travail par accord d'entreprise. Mais le projet de loi va plus loin en matière de durée maximale du temps de travail : les salariés peuvent, si un accord collectif le prévoit, être amenés à travailler 46 heures par semaine, au maximum, pendant seize semaines. voire jusqu'à 60 heures, en cas de circonstances exceptionnelles, si les services du ministère du travail l'autorisent. Cet allongement du temps de travail se justifie tout à fait pour certaines activités : entreprises de prêt à porter pendant les soldes, par exemple, chocolateries pendant les périodes de Noël ou encore lors d'événements sportifs exceptionnels, comme la Coupe de l'UEFA qui se déroulera en juin prochain à Paris.

Autre innovation : les entreprises de moins de 50 personnes pourront, même en l'absence d'un accord d'entreprise ou de branche, proposer à leurs salariés de passer une convention de forfait-jour. Une mesure saluée par les entreprises.

## **Les accords "offensifs" seront-ils, à votre avis, plébiscités par les entreprises ou pourraient-ils connaître le même sort que les accords "défensifs"?**

Les entreprises auront désormais la possibilité de négocier des accords "offensifs" au nom du développement de l'emploi, par exemple, si elles veulent conquérir de nouveaux marchés. Mais la grande nouveauté du projet de loi El Khomri est de modifier le motif de licenciement en cas de refus du salarié de se conformer aux changements prévus par l'accord "offensif": contrairement aux accords "défensifs", il ne s'agira pas d'un motif économique mais d'un motif personnel "autonome", donc incontestable. Le salarié ne pourra donc pas bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou d'une convention de reclassement personnalisé (CRP), ni de la priorité de réembauche, ni de l'obligation de reclassement. Il ne percevra que l'allocation-chômage. Ce qui pourrait être très dissuasif.

## **Les entreprises vont-elles, à votre avis, recourir aux référendums d'entreprise ?**

Le projet de loi généralise la règle de l'accord majoritaire. Pour être valable, l'accord devra être approuvé par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % (et non plus 30 %) des suffrages exprimés lors des élections professionnelles. Or, il sera impossible d'atteindre ce score dans la plupart des entreprises. La majorité des accords signés sur les dernières années ne l'ont été que par des syndicats représentant 30% ou 35%. On espère que le gouvernement changera d'avis sur ce point-là car cette condition de majorité risque de bloquer le dialogue social.

## Écrit par

Anne Bariet

## Autres articles de l'édition

- Accord sur l'égalité professionnelle chez Mediapost
- Statu quo pour le barème kilométrique 2015
- Le sentiment de surqualification prédomine après une transition professionnelle
- Hubert Mongon, délégué général de l'UIMM
- L'entreprise qui ne propose pas de mutuelle à ses salariés s'expose-t-elle à une sanction ?