

22 mars 2016

Loi El Khomri : Stop aux remaniements de circonstances ! Plus d'ambition pour l'emploi !

Nous croyons en l'avenir de l'économie française et voulons lui donner les moyens de se développer dans l'intérêt de tous les français, jeunes ou moins jeunes, chefs d'entreprises ou salariés. Notre légitimité à prendre la parole, nous la tirons des risques que nous prenons au quotidien pour créer et développer notre activité. La croissance et l'emploi passent par nos entreprises qu'il s'agisse de Start up, de TPE, de commerçants, d'artisans, d'agriculteurs, de professions libérales, de PME, d'ETI ou de grands groupes.

Relancer la création d'emplois exige un ensemble de mesures permettant de redonner confiance aux entrepreneurs notamment en leur donnant les moyens de mettre en place un dialogue social de terrain basé sur les acteurs de l'entreprise.

Certaines dispositions du projet actuel, telle que la définition du licenciement économique ou la légalisation des accords emplois offensifs sont pertinentes et doivent impérativement être préservées lors du débat parlementaire.

Cependant, l'équilibre initial du texte a été considérablement dégradé, et aucune mesure ne concerne véritablement les TPE/PME/ETI. Il faut à minima revenir à l'équilibre du texte initial.

Alors aujourd'hui nous le disons clairement : le projet de Loi El Khomri n'est pas acceptable en l'état et doit absolument être enrichi lors du débat parlementaire pour être acceptable.

Voilà la loi qu'attendent ceux qui font la croissance et l'emploi.

1. Donner à l'employeur la possibilité de mesurer l'impact financier maximal d'une condamnation prud'homale

Aujourd'hui les chefs d'entreprises redoutent les effets potentiellement dévastateurs d'une condamnation prud'homale perçue comme totalement aléatoire. **Cela constitue un frein à l'emploi et explique, pour partie, le fait que l'essentiel des embauches se fassent en CDD.** Aussi, et sans remettre aucunement en cause l'indemnité légale et, le cas échéant, l'indemnité conventionnelle dues en cas de licenciement, il est indispensable de donner davantage de lisibilité à l'employeur, notamment dans les petites entreprises, sur le risque financier maximal encouru en cas de condamnation prud'homale. Le plafonnement des indemnités attribuées en plus des indemnités légales et conventionnelles par le Conseil de Prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse vise ainsi à rassurer l'employeur sans rien retirer aux salariés. Mais cette disposition n'a de sens que si elle est impérative.

2. Donner la parole aux salariés dans les entreprises pour un vrai dialogue

En sus des accords de branches indispensables pour donner de la cohérence et éviter les distorsions de concurrence au sein d'un même secteur, les accords d'entreprises sont des éléments structurants du dialogue social. Il est donc important de ne pas freiner leur développement en conditionnant leur validité à des exigences allant au-delà de la réglementation actuelle.

Par ailleurs, en l'absence d'organisation syndicale au sein de l'entreprise, il est indispensable de déverrouiller les accords d'entreprises avec les salariés élus. **De même le référendum ne doit plus être considéré comme une simple mesure supplétive mais se voir reconnaître un rôle central de mode d'expression de la volonté des salariés.** Le dialogue social doit être redynamisé en permettant à l'employeur et aux salariés de décider ensemble de leur futur.

Faire confiance aux acteurs de l'entreprise ce n'est pas introduire des salariés mandatés par des organisations syndicales extérieures ; ce n'est pas augmenter le nombre d'heures de délégation syndicale. **Le dialogue social direct dans toutes les entreprises, les TPE/PME/ETI doit être reconnu.**

À défaut, les TPE/ PME qui constituent l'immense majorité des entreprises françaises seront les laissées pour compte de la loi.

3. Permettre aux entreprises de moduler le temps de travail pour tenir compte des pics et des baisses d'activité en fonction du carnet de commande

Qu'il s'agisse d'une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines ou du dépassement du plafond actuel des 44 heures hebdomadaires, **il faut donner à l'entreprise la faculté d'adapter temporairement ses effectifs en fonction de l'évolution de son carnet de commandes, sans la contraindre à licencier.** Cette souplesse dans le mode d'organisation ne doit pas être l'apanage des seules entreprises bénéficiant d'une présence syndicale. Mais cette disposition n'a d'intérêt que si elle peut être utilisée sur une période suffisamment longue. Il faut aussi permettre les souplesses d'organisation notamment sur les astreintes ou temps de repos.

4. Prendre en compte avec le forfait jour le niveau de responsabilités ou les contraintes liées à un métier, pour permettre à chacun d'adapter son temps de travail

À l'heure où les nouvelles formes d'entrepreneuriat battent en brèche la notion de salariat, il n'y a aucune raison d'interdire les conventions individuelles annuelles de forfaits jours aux PME de moins de 50 salariés ne rentrant pas dans le champ d'accords collectifs. Refuser, pour les seules TPE/PME que l'on puisse librement prendre en compte, avec l'accord du salarié, le niveau de responsabilité ou les sujétions liées à un métier, revient à fragiliser les petites entreprises et leurs salariés.

5. "Caler" le temps de travail de l'apprenti sur celui de son tuteur

L'apprentissage est pour les jeunes une des clés de l'accès à l'emploi. La future « garantie jeune » ne doit pas conduire à se désengager d'un dispositif qui a fait ses preuves et qui doit, au contraire, être facilité. **C'est pourquoi nous souhaitons une mesure de bon sens permettant d'organiser le temps de travail d'un apprenti en cohérence avec celui de son tuteur pour lever un des freins majeurs au recrutement d'un apprenti.**

6. Lever les incertitudes qui pèsent sur les entreprises

La mise en place du Compte Personnel d'Activité (CPA) nécessite une réflexion approfondie tant en ce qui concerne son contenu que sa mise en œuvre. Les conditions ne sont pas aujourd'hui réunies pour cela. Ajouter au Compte Personnel de Formation (CPF) un nouveau « compte engagement citoyen » nous semble pour le moins hasardeux.

De plus le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) inclus dans le périmètre du CPA, reste une source d'incertitude forte pour les entreprises. **Les seuils déclenchant les facteurs de risques sont impossibles à évaluer dans les conditions réelles de l'activité des petites entreprises.** Les recours de salariés multitâches contestant l'évaluation des chefs d'entreprises risquent de se multiplier. Aussi, au-delà des contraintes et des coûts administratifs liés à sa mise en place, l'interprétation de critères obscurs fragilisera les petites entreprises. Généraliser l'application du C3P sans l'expérimenter serait déraisonnable. **Un moratoire s'impose.**

Enfin, la menace, régulièrement évoquée, d'une nouvelle taxation des CDD doit être évacuée au plus vite. Cette fausse bonne idée emporterait une nouvelle perte de compétitivité pour notre économie et un recours toujours plus important aux sociétés des prestations de service étrangères au détriment de l'emploi local.