

Alternatives économiques. Licenciements : difficile de faire plus simple

Sandrine Foulon

Rien ne sert de vouloir préserver le CDI si c'est pour y mettre fin le plus aisément du monde. C'est pourtant ce que prévoit l'avant-projet de loi El Khomri sur la réforme du travail et de l'emploi qui a « fuité » dans la presse avant son passage devant le Conseil d'Etat et sa présentation en Conseil des ministres le 9 mars. Quasiment tous les cas de figure pourront être avancés par l'employeur pour licencier : cessation d'activité, mutations technologiques, sauvegarde de la compétitivité, baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs. Le nombre de ces derniers pourra être fixé par accord de branche et ne pourra être inférieur à deux trimestres. Mais en l'absence d'accord, les dispositions « supplétives » inscrites dans la loi fixent ce seuil à quatre trimestres. Une disposition d'ailleurs critiquée par certains employeurs qui trouvent le délai trop long. Sur ce point, le texte offre un levier aux syndicats de salariés pour attaquer un plan social annoncé avant les quatre trimestres de chute de chiffre d'affaires ou de trésorerie.

Quasiment tous les cas de figure pourront être avancés par l'employeur pour licencier

Pour le reste, le camp patronal se félicite de progrès dans la « lisibilité » et la sécurisation des textes. Les employeurs peuvent être rassurés. Autre verrou qui saute : les groupes internationaux qui se portent bien mais dont les filiales françaises sont déficitaires pourront désormais licencier sans être « rattrapés par la patrouille », en l'occurrence le juge.

Employeurs « sécurisés »

Le ministère du Travail argue que toutes les dispositions de l'avant-projet de loi ne font que « sécuriser » une jurisprudence existante. Ce qui est vrai. Mais à l'avenir, en inscrivant tous les motifs de licenciement, noir sur blanc, dans la loi, les pouvoirs du juge seront de plus en plus limités. Déjà, les salariés n'avaient la possibilité de contester la justification économique d'un plan social qu'a posteriori. Ils auront encore moins de latitude pour s'opposer aux décisions de l'employeur.

Les salariés auront encore moins de latitude pour s'opposer aux décisions de l'employeur

Les observateurs pourront toujours avancer que ces dispositions ne concernent plus grand monde, les licenciements économiques étant de moins en moins nombreux, grâce notamment aux ruptures conventionnelles qui ont explosé : 258 244 en 2015, soit + 25 000 sur un an. Mais en moyenne, 15 000 personnes s'inscrivent tous les mois à Pôle emploi suite à un licenciement économique. Ces ruptures repartiront-elles à la hausse si ce projet de loi devait passer l'épreuve parlementaire ?

En tout cas, il est encore moins certain que ces mesures aient un impact sur la création d'emplois. Depuis l'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle en 2008, puis de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, les départs ont déjà été flexibilisés, sans que la courbe du chômage se retourne un tant soit peu.

Accords « en faveur de l'emploi »

Le texte prévoit en outre une montée en puissance des accords offensifs « en faveur de l'emploi », beaucoup moins restrictifs que les accords de maintien dans l'emploi (AME) qui supposaient que

l'entreprise traverse de graves difficultés économiques. Certes, plaide le ministère du Travail, la nécessité de conclure un accord avec les syndicats reste un garde-fou. Mais alors que les AME doivent être majoritaires à 50 %, c'est-à-dire signés par des syndicats ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés, ces accords « en vue de préserver ou de développer l'emploi » pourront faire l'objet de signatures minoritaires (à 30 %) assorties d'un [référendum d'entreprise](#) à la main des syndicats signataires. Autant dire que le texte enterre les AME. Par ailleurs, si un salarié refuse les termes de l'accord en faveur de l'emploi (gel des salaires, hausse du temps de travail), il sera licencié *sui generis*, et non plus pour motif économique.

Les accords « en vue de préserver ou de développer l'emploi » pourront être minoritaires (à 30 %) assortis d'un référendum d'entreprise

Ce choix défendu par l'économiste Gilbert Cette et le juriste Jacques Barthélémy induit une sacrée différence pour le futur licencié. S'il conserve en effet le droit aux allocations chômage, il est privé avec ce type de licenciement de toutes les mesures de reclassement. Or cet accompagnement n'est pas négligeable pour retrouver un emploi. En 2014, sur les 175 500 personnes qui se sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement économique, les deux tiers ont opté pour un [contrat de sécurisation professionnelle](#) (CSP) qui leur assure une formation et 75 % de leur ancienne rémunération brute.

Reste que ce nouveau motif de licenciement qui est en réalité une rupture pour « cause réelle et sérieuse » n'est pas juridiquement sécurisé. Selon les conventions internationales, le juge doit pouvoir apprécier le motif du licenciement. Or, dans ce cas précis, la rupture est « autojustifiée » par le fait de refuser l'accord collectif. Le ministère du Travail assure de la « *robustesse juridique* » de ce licenciement *sui generis*, notamment parce que la rupture ne sera pas « *inhérente* » à la personne concernée. Mais ce nouveau motif promet de belles arguties juridiques.

Indemnités prud'homales plafonnées

Enfin, pour « lever la peur d'embaucher, qui est une des causes du recours excessif aux contrats courts », explique Myriam El Khomri, le projet de loi introduit une nouvelle barémisation obligatoire des indemnités prud'homales. Le critère de la taille de l'entreprise, [retoqué par le Conseil constitutionnel](#), n'y figure évidemment plus. Seul celui de l'ancienneté prévaut. Un salarié aurait droit à trois mois de salaire (s'il travaille depuis moins de 2 ans dans l'entreprise), à six mois (entre 2 et 5 ans d'ancienneté), à neuf mois (de 5 à 10 ans) et, enfin, à quinze mois (20 ans et plus).

La mesure autorise la violation effective du droit, sachant que ce barème ne s'applique qu'aux licenciements abusifs

Non seulement ce nouveau plafond favorise les plus grandes entreprises, qui avaient l'habitude de payer plus d'indemnités, mais, sur le fond, la mesure autorise [la violation effective du droit](#), sachant que ce barème ne s'applique qu'aux licenciements abusifs. Quant à la « peur » de recruter, elle relève en réalité bien plus de carnets de commandes vides, de problèmes démographiques (150 000 emplois à créer tous les ans à cause d'arrivées sur le marché du travail supérieures aux départs en retraite) ou de comportements psychologiques présumés.