Les Echos

Licenciement économique : des règles très assouplies dans la loi El Khomri

Marie Bellan / Journaliste et Derek Perrotte / Journaliste | Le 17/02/2016

EXCLUSIF - Le projet de loi El Khomri précise et élargit les conditions dans lesquelles une entreprise peut procéder à des licenciements économiques.

C'est la mesure que réclamait à cor et à cri le patronat. A l'issue d'intenses débats jusqu'à ce mercredi matin encore, le gouvernement a décidé d'acter une réforme du licenciement économique, ce que ni Nicolas Sarkozy ni Jacques Chirac n'avaient osé faire. Cette partie potentiellement explosive du texte, que « Les Echos » se sont procurée, précise et élargit à la fois de manière considérable les conditions dans lesquelles une entreprise pourra avoir recours à un licenciement économique.

Difficulté économique

Quatre types de circonstances pourront être invoquées par l'employeur. Les deux premières sont classiques et peuvent déjà être invoquées aujourd'hui : la *« cessation d'activité de l'entreprise »* ou des *« mutations technologiques »*. Le troisième cas de figure intègre dans la loi une jurisprudence de la Cour de cassation de 1995 : l'entreprise peut invoquer *« une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise »*, ce qui sous-entend un champ potentiellement très large de situations.

Le quatrième cas, grande nouveauté du texte, est d'écrire noir sur blanc ce qui peut et doit être considéré par le juge comme une difficulté économique. A savoir : soit *« une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires de plusieurs trimestres consécutifs, en comparaison à la même période de l'année précédente ; soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ; soit une importante dégradation de la trésorerie, ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés* ».

Le nombre nécessaire de trimestres consécutifs de baisse du chiffre d'affaires peut être fixé par accord de branche *« mais ne peut être inférieur à deux trimestres »*. A défaut d'accord, les dispositions supplétives qui s'appliquent prévoient *« quatre trimestres consécutifs »* de baisse des commandes ou du chiffre d'affaires.

Quant à la durée des pertes d'exploitation caractérisant des difficultés économiques, elle est fixée de manière supplétive à *« un semestre »*.

Changement de législation

Ce n'est pas tout. Le texte revient aussi sur une disposition qui gêne surtout les grandes entreprises établies dans plusieurs pays ou qui ont plusieurs domaines d'activité dans leurs actifs. Selon la législation actuelle, ces entreprises ne peuvent procéder à des licenciements économiques pour des activités déficitaires en France, si leurs autres filiales à l'étranger sont, elles, en bonne santé. Ce n'est plus le cas dans le texte El Khomri. Ce changement de législation fait partie des revendications de longue date de l'Afep, l'association qui défend les intérêts des grands groupes. De même, les gains et les pertes enregistrées par différentes activités d'une entreprise, sur différents secteurs d'activité au sein du territoire national, ne se compenseront plus.

En somme, une entreprise pourra invoquer la nécessité du licenciement économique pour une de ses activités qui serait en difficulté, même si ses autres activités, dans d'autres secteurs, sont florissantes. Il s'agissait d'un principe établi par la jurisprudence, mais qui se trouve conforté par la loi.

Référendum, forfaits jours, heures supplémentaires : ce qui va changer avec la loi El Khomri

Leïla de Comarmond / Journaliste et Marie Bellan / Journaliste | Le 17/02/2016

L'avant-projet de loi de la ministre du Travail touche à une multitude de sujets avec une ligne de force : le primat donné à la négociation au niveau de l'entreprise.

Des accords « offensifs » pour développer l'emploi

Le principe des accords de maintien dans l'emploi (AME) a été acté par la loi sur la sécurisation de l'emploi de juin 2013. Les entreprises, en cas de difficultés conjoncturelles et en vue de préserver l'emploi, peuvent, si elles obtiennent l'accord de leurs syndicats, faire varier le salaire ou le temps de travail de leurs employés de manière dérogatoire. Les conditions pour signer ce type d'accord ont déjà été assouplies dans la loi Macron, notamment en allongeant la durée de ces accords à cinq ans, et non plus deux ans seulement.

Autre assouplissement: ces accords peuvent être révisés ou suspendus (dans des conditions qui doivent être fixées à l'avance) si l'entreprise va mieux ou, au contraire, si l'activité se dégrade encore. La grande nouveauté du projet de loi El Khomri est d'élargir considérablement les circonstances dans lesquelles un accord dérogatoire peut être signé en y intégrant le *« développement de l'emploi »*. En somme, si une entreprise décroche un nouveau contrat pour lequel elle a besoin de faire travailler davantage ses salariés sans les augmenter de manière proportionnelle, elle pourra le faire sous condition d'obtenir la signature de la majorité de ses syndicats et sans limitation dans le temps.

Enfin et surtout, les salariés qui refusent de se voir appliquer l'accord collectif seront licenciés sans que ce soit un licenciement économique (et donc sans les obligations de reclassement qui s'imposent dans ce cas à l'employeur). Le motif du licenciement sera constitué par le fait d'avoir refusé de se voir appliquer l'accord.

Un référendum des salariés

L'article 12 généralise la règle de l'accord majoritaire. Mais à défaut de majorité, un accord signé par des syndicats représentant 30 % des salariés et approuvé par une majorité de salariés sera également valide. Si les syndicats représentant au moins 30 % des suffrages sont favorables à l'accord, ces derniers peuvent en effet

demander l'organisation d'un référendum des salariés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. Enfin, le droit d'opposition des syndicats représentant au moins 50 % des salariés est supprimé.

Des règles assouplies et un régime spécial PME pour les forfaits jour

L'avant-projet de loi introduit d'importantes modifications sur les forfaits en jours de deux ordres. D'abord, il assouplit les seuils de durée maximale du travail et minimale de repos imposés au niveau européen. Les motifs de dépassement de la butée des 10 heures de durée quotidienne, jusqu'à 12 heures, sont élargis. Auparavant la possibilité était cantonnée au *« surcroît temporaire d'activité »*, il est prévu de l'autoriser pour *« activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise »*. Par accord d'entreprise ou, à défaut de branche, et en passant par une *« autorisation de l'autorité administrative »* en l'absence d'accord. Idem pour dépasser les 44 heures en moyenne sur 16 semaines (jusqu'à 46 heures) ou encore réduire la durée minimale de repos quotidien en dessous de 11 heures. Ce plancher pourra en outre être réduit sans passer par un accord *« en cas de surcroît exceptionnel d'activité »*, dans des conditions définies par décret.

Un accord ne pourra en revanche pas dépasser le plafond de 48 heures sur une semaine. Comme aujourd'hui, une entreprise qui voudra aller jusqu'à 60 heures devra y être autorisée par l'inspection du travail. Tout cela va évidemment impacter les conditions de travail des salariés en forfait jours. Mais ils n'auront pas leur mot à dire. Le texte exonère les employeurs de faire valider par les salariés déjà concernés la nouvelle architecture des forfaits jour.

L'autre nouveauté concerne les entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord collectif. Le texte se propose de permettre la conclusion de forfaits jours « individuels ». Ils devront respecter le plafond de 235 jours travaillés (14 de plus que la « conversion » des 35 heures en jours de travail).

De nouvelles règles pour les heures supplémentaires

S'il maintient un plancher de majoration de 10 %, le texte renvoie désormais à l'entreprise et non plus seulement à la branche la possibilité de fixer un taux inférieur au seuil légal de 25 %. Il élargit en outre la période de référence pour le décompte des heures supplémentaires, qui pourra être portée jusqu'à 3 ans par accord collectif. Et il est précisé que *« la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet »*. Plus besoin, donc, de leur faire signer un avenant comme cela était jusqu'à présent obligatoire.

Un droit à la déconnexion encadré

C'était un des points majeurs du rapport du DRH d'Orange, Bruno Mettling, sur le numérique . Le projet de loi prévoit d'instaurer un droit à la déconnexion. Là encore ses modalités sont renvoyées à la négociation d'entreprise. Mais à défaut, le texte renvoie au seul employeur le soin d'établir les règles à mettre en place pour concrétiser ce droit. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une charte est en outre prévue.

Une taxe sur le détachement des salariés

Le texte comporte aussi plusieurs mesures *« pour renforcer la lutte contre le détachement illégal »* et notamment une *« contribution visant à compenser les coûts administratifs engendré par le détachement en France de salariés par des employeurs établis à l'étranger »*.

Indemnités aux prud’hommes : ce que prévoit la loi El Khomri

Marie Bellan / Journaliste | Le 17/02/2016

Le projet de loi El Khomri prévoit un plafonnement des indemnités qui tient surtout compte des spécificités des TPE et PME.

C’était annoncé, c’est confirmé. Le barème qui plafonnera les indemnités supra-légales prononcées aux prud’hommes en cas de licenciement jugé abusif est calibré pour les PME , comme l’avait promis Manuel Valls. C’est ce que prévoit le projet de loi El Khomri dont « Le Parisien » détaille les grandes lignes ce mercredi.

Le découpage des années d’ancienneté est plus précis que ne l’était celui de la loi Macron, mais les ordres de grandeur des plafonds correspondent à ce que le ministre de l’Economie avait prévu dans son texte pour les TPE/PME. Ce texte a été censuré en août dernier en raison de la différence de traitement qu’il prévoyait entre les grandes et les petites entreprises. Les montants retenus sont souvent en dessous des moyennes observées directement dans les tribunaux.

Pour les salariés ayant moins de 2 ans d’ancienneté, le plafond retenu (il ne s’agit plus d’une fourchette comme dans la loi Macron mais bien d’un plafond unique) se limite à 3 mois de salaire, soit le montant qui était prévu dans la loi Macron pour les salariés des TPE (moins de 10 employés). Pour ceux qui ont entre 2 et 5 ans d’ancienneté, le plafond s’élève à 6 mois, soit un niveau légèrement inférieur à ce que les juges prononcent en moyenne en pareil cas (7,7 mois).

Projet de nouveau barème des indemnités prud’homales

Ancienneté du salarié	Durée de l’indemnisation
Inférieur à 2 ans	3 mois de salaire
De 2 ans à moins de 5 ans	6 mois de salaire
De 5 ans à moins de 10 ans	9 mois de salaire
De 10 ans à moins de 20 ans	12 mois de salaire
20 ans et plus	15 mois de salaire

(Source : Document de travail projet de loi El Khomri)

C’est sur cette période de 2 à 5 ans d’ancienneté que le montant du plafond a été le plus compliqué à arrêter car il s’agit des cas les plus courants mais aussi de la période pendant laquelle un employeur peut légitimement revendiquer de s’être trompé dans son recrutement. Passé 5 ans d’ancienneté en revanche, on peut difficilement admettre que l’employeur ne se soit pas rendu compte du bien-fondé ou non de son embauche. Le barème distingue ensuite trois niveaux d’ancienneté différents : de 5 à 10 ans d’ancienneté, le salarié peut obtenir jusqu’à 9 mois ; de 10 à 20 ans d’ancienneté, le plafond grimpe à 12 mois ; et au-delà de 20 ans d’ancienneté, le plafond est fixé à 15 mois.

Un plafonnement bien plus avantageux pour les plus grandes entreprises

Pour mémoire, le plafond le plus élevé dans la loi Macron s’élevait à 27 mois de salaires pour les employés des entreprises de plus 300 personnes ayant au moins 10 ans d’ancienneté. Ce plafonnement est donc bien plus avantageux pour les plus grandes entreprises. Il devrait d’ailleurs avoir un effet clairement déflationniste sur le montant des indemnités en cas de rupture conventionnelle. Par ailleurs, il y a fort à parier que les salariés de ces grands groupes seront davantage enclins, lorsque cela peut se justifier, à faire valoir leurs droits en cas de harcèlement par exemple car ces situations ne sont pas prises en compte par le barème du projet de loi El Khomri.