



Fiche n°4 du projet de loi travail :

FACILITER LES LICENCIEMENTS

Le titre IV du projet de loi EL KHOMRI, intitulé « *favoriser l'emploi* », n'a pas d'autre objectif au contraire que de faciliter les licenciements. Car le gouvernement, désormais acquis aux thèses du MEDEF, tente de faire croire que pour permettre aux entreprises d'embaucher, il faut leur permettre de licencier plus facilement. Et de connaître par avance le « coût » d'un licenciement ! Or, dans les pays européens (Grèce, Portugal, Italie, Etat espagnol) qui ont récemment fortement assoupli les règles du marché du travail sous la pression notamment des instances de l'Union Européenne, si le chômage a effectivement baissé, c'est au prix d'une précarisation plus importante des emplois ! En réalité, faciliter les licenciements n'a pas d'autre objectif que de permettre aux entreprises d'accroître leur rentabilité immédiate au détriment des travailleurs. Les licenciements boursiers et abusifs ont de beaux jours devant eux...Que prévoit la loi ?

-La création d'un droit spécifique d'appui aux entreprises de moins de 300 salariés :

L'article 28 du projet de loi instaure pour les employeurs d'entreprises de moins de 300 salariés un droit à obtenir de l'administration, *à travers un service dédié spécifique*, une information individualisée et délivrée dans des délais raisonnables. Alors qu'on affaiblit constamment depuis plusieurs années l'inspection du travail et les services de renseignement du public, on crée un service spécifique pour les entreprises ! Le même service dédié au service des salariés et des syndicats n'est pas prévu...

-Le plafonnement des indemnités prud'homales : une prime aux licenciements abusifs !

Le projet de loi présenté au Conseil des Ministres le 7 mars 2016 prévoyait d'inscrire dans le code du travail des plafonds d'indemnisation en cas de licenciement *abusif* qui se seraient imposés aux juges. Oui vous avez bien lu, ce gouvernement prévoyait de limiter l'indemnisation des salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse. On ne parle donc pas de ce que coûte un licenciement (indemnités légales) mais de ce que doit verser un employeur lorsqu'un salarié conteste son licenciement devant le Conseil des Prud'hommes et obtient des dommages et intérêts car ce licenciement a été jugé *illégal*. Une taxe forfaitaire pour acheter le droit de licencier illégalement (comme pour le droit de polluer). Au lieu de renforcer les règles protectrices des salariés injustement licenciés, le gouvernement projetait au contraire de plafonner les indemnités prud'homales !

Ces plafonds sont les suivants :

- Ancienneté inférieure à deux ans : 3 mois de salaire maximum (actuellement, un plancher de 6 mois de salaire existe en cas de licenciement abusif)
- Ancienneté entre deux et 5 ans : 6 mois de salaire maximum
- Ancienneté entre 5 et 10 ans : 9 mois de salaire maximum
- Ancienneté entre 10 et 20 ans : 12 mois de salaire maximum
- Ancienneté + 20 ans : 15 mois de salaire maximum

Outre ces plafonds ridiculement bas, le projet de loi revoit à la baisse certains planchers d'indemnisation actuellement prévus dans des cas spécifiques : par exemple, il prévoit l'attribution de 6 mois de salaire au lieu de 12 pour les victimes d'AT/MP en cas de méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration d'un salarié déclaré apte ou des dispositions relatives au reclassement pour les salariés déclarés inaptes.

Face au rejet massif exprimé lors de la journée de mobilisation des 9 et 31 mars, le gouvernement a
Analyse du projet de loi transmis le 24 mars à l'Assemblée Nationale.

annoncé abandonner le plafonnement des indemnités au profit d'un barème indicatif. Cependant, celui existe déjà pour la phase de conciliation depuis 2013 et le gouvernement a annoncé qu'il allait modifier ce barème par décret (passage d'un barème défini en mois de salaire à un barème forfaitaire). On risque donc de se trouver confrontés à un alignement des juges patronaux sur ce barème. Et les planchers ne sont pas rétablis !

-Faciliter encore plus les licenciements économiques !

En 3 ans, sous le même gouvernement, pas moins de 3 lois ont été votées pour faciliter les licenciements économiques et affaiblir les prérogatives des représentants du personnel :

- La loi du 14 mai 2013 (issue de l'ANI signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC) encadre ces licenciements dans des délais stricts, assouplit les procédures et rejette la responsabilité de l'employeur sur l'Etat ;
- La loi Rebsamen et la loi Macron en 2015 qui affaiblissent les droits des représentants du personnel et facilitent encore les licenciements économiques, notamment en modifiant le périmètre de reclassement

Le projet de loi EL KHOMRI va beaucoup plus loin en s'attelant à la définition même du licenciement économique.

Actuellement, le code du travail définit le licenciement pour motif économique *« le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »*

Il revenait au juge d'apprécier ce qui caractérisait les difficultés économiques. La jurisprudence considérait qu'elles devaient être **réelles et sérieuses**.

Le projet de loi crée une nouvelle définition sous l'égide de la future architecture du code du travail. Les dispositions d'ordre public énoncent désormais de façon précise les critères permettant à une entreprise de ***qualifier quasi automatiquement*** un licenciement pour ce motif. Le licenciement économique y est défini comme consécutif :

- à des ***difficultés économiques***, caractérisées soit par une ***baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente***, soit par ***des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois***, soit par une ***importante dégradation de la trésorerie***, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés ;
- à des ***mutations technologiques*** ;
- à une ***réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité*** ;
- à la ***cessation d'activité de l'entreprise*** ».

La notion de difficultés économiques est considérablement réduite. Et un accord de branche pourra fixer la durée nécessaire de baisse de commande ou du chiffre d'affaires caractérisant les difficultés économiques. A défaut d'accord, cette durée et ce montant sont définis par des dispositions supplétives (4 trimestres consécutifs pour la baisse des commandes et 1 semestre pour la durée des pertes d'exploitation).

Pour parachever la réforme, le projet de loi modifie également le **périmètre d'appréciation des difficultés économiques**. Actuellement, pour éviter de se séparer d'une entreprise française alors que le groupe fait des bénéfices, les juges apprécient les difficultés économiques au niveau du secteur d'activité économique du groupe auquel appartient l'entreprise : ce secteur d'activité recouvre actuellement les entreprises du groupe situées en France et à l'étranger. Ainsi les juges ont jugé que les licenciements mis en œuvre par la société CONTINENTAL après la fermeture du site de CLAIROIX (Oise) étaient illégaux car le secteur d'activité était lui largement bénéficiaire. Au lieu de renforcer la protection des travailleurs injustement licenciés pour accroître les profits des seuls actionnaires de ces groupes mondialisés, le gouvernement choisit au contraire de restreindre le périmètre d'appréciation **à la seule entreprise** (ou au secteur d'activité commun aux entreprises implantées seulement sur le territoire français si l'entreprise appartient à un groupe) et donc de permettre davantage de fermeture d'entreprises et de licenciements ! Favoriser l'emploi, vraiment ?

Face au tollé engendré par cette mesure, qui va faciliter les délocalisations, le projet de loi a été modifié pour

insérer un paragraphe indiquant que « *ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder à des suppressions d'emploi* ». Mais cette disposition, qui inverse la charge de la preuve au détriment du salarié, risque bien de rester un vœu pieux et ne répond pas à l'exigence première qui est d'interdire les licenciements non justifiés lorsque le groupe fait des bénéfices.

-Des contrats de professionnalisation sans diplôme

Le projet de loi prévoit de permettre de conclure avec des demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les plus éloignés du monde du travail des contrats de professionnalisation en vue d'acquérir non pas une qualification mais « *des compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur* ». Ça promet...