

La France, vers un nouveau marché du travail ?

Le candidat Macron avait fait des promesses de campagne qui sont en passe d'être tenues quant à la réforme d'un droit du travail français jugé trop contraignant, instable et pas assez prévisible pour les entreprises et, par voie de conséquence, restreignant le développement de l'emploi. C'est donc sur le terrain de la flexibilité, de la prévisibilité et de la sécurisation que les cinq Ordonnances, qui ont été promulguées le 23 septembre dernier, entendent clairement se placer, avec l'objectif affiché de contribuer à la baisse du chômage.

Flexibilité : face à un Code du travail jugé trop rigide et peu adapté à un contexte économique en constante évolution, le premier objectif était de développer la négociation collective au niveau de l'entreprise et ainsi permettre de déroger, sauf exceptions, de manière moins favorable aux dispositions prévues par la loi ou les conventions collectives. Encore mieux, un simple accord d'entreprise dit de compétitivité pourra désormais prévoir des dispositions moins favorables au salarié en matière de salaire ou de temps de travail et être conclu s'il répond « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise en vue de préserver ou de développer l'emploi » et ainsi s'imposer au salarié malgré les dispositions plus favorables de son contrat de travail.

Simplification : d'inspiration scandinave, la fusion des trois instances représentatives du personnel en un seul et unique Comité Social et Economique (CSE) qui aura vocation à traiter des questions économiques, sociales, de santé et des conditions de travail, constitue une vraie révolution dans l'histoire des relations de travail françaises; à moins que l'entreprise ne fasse le choix d'opter pour le Conseil d'entreprise (d'inspiration allemande cette fois-ci) qui ne sera alors rien d'autre

qu'un CSE avec, en plus, la capacité de négocier des accords d'entreprise, à l'instar des délégués syndicaux.

Prévisibilité : les indemnités versées lors d'un licenciement déclaré abusif par un juge sont désormais plafonnées en fonction de l'ancienneté du salarié ce qui permettra aux employeurs d'anticiper les coûts avant de procéder à la rupture d'un contrat de travail. Ainsi, la condamnation pourra osciller entre, au minimum, un demi mois de salaire pour un salarié ayant un an d'ancienneté et 20 mois de salaire maximum à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà.

Sécurisation : le motif économique sera apprécié en tenant compte des résultats financiers de l'entreprise qui licencie et des éventuelles autres entreprises présentes sur le seul territoire français si celles-ci appartiennent au même groupe ; les résultats financiers des entreprises du groupe situées à l'étranger ne doivent donc plus être pris en compte pour l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement. De même, les reclassements en cas de licenciement économique ne sont plus à rechercher à l'étranger mais uniquement sur le territoire national, ce qui allègera considérablement la tâche des entreprises françaises. Ces deux dispositions diminueront d'autant le risque de contestation du licenciement.

Voilà des changements très attendus qui devraient donner autant de signes favorables aux investisseurs étrangers et contribuer à rendre leur compétitivité aux entreprises françaises... au moins sur un plan social ... et qui devront être confirmées dans les semaines à venir puisque bon nombre des dispositifs évoqués doivent faire l'objet de précisions au travers d'une série de décrets d'application à paraître avant la fin de l'année. ■