



PROJET DE LOI TRAVAIL

**Plus d'emplois, plus de
libertés, plus de protections**

DOSSIER DE PRESSE

Lundi 14 mars 2016

SOMMAIRE

I. Architecture du projet de loi	p.3
II. Pourquoi ce projet de loi	p.4
III. Les principales mesures du projet de loi	p.6
1/ Le compte personnel d'activité (CPA)	p.6
2/ Définir les règles au plus près des salariés	p.9
3/ Créer de l'emploi et favoriser l'embauche en CDI	p.11



I. ARCHITECTURE DU PROJET DE LOI

Le projet de loi est organisé en sept titres :

LE TITRE I

refonde le code du travail en introduisant « les principes essentiels du droit du travail » issus du « comité Badinter ». Il crée une Commission chargée d'assurer la rédaction d'un nouveau code du travail en deux ans selon une architecture donnant plus de place à la négociation collective. Il procède à cette réécriture pour la partie « Temps de travail » relative aux congés ;

LE TITRE II

contient les dispositions relatives à la négociation collective. Il réforme les règles de révision et de dénonciation des accords, instaure le principe d'accords majoritaires et permet d'engager un mouvement indispensable de restructuration des branches professionnelles en donnant au ministre du Travail des pouvoirs accrus en la matière. Il conforte les acteurs du dialogue social en améliorant leur formation et en augmentant les moyens des syndicats ;

LE TITRE III

est dédié à la sécurisation des parcours professionnels. Il crée le « Compte personnel d'activité » pour tous les actifs, quel que soit leur statut (salarié du secteur privé, agent public, travailleur indépendant, demandeur d'emploi...). Il reconnaît le droit à la déconnexion et réforme le cadre du télétravail ;

LE TITRE IV

contient les dispositions en faveur de l'embauche en CDI, notamment dans les TPE et PME, en réduisant les incertitudes juridiques attachées au licenciement. Il introduit un barème indicatif des indemnités prononcées par les prud'hommes. Il précise également la définition du motif économique du licenciement, en reprenant les éléments issus de la jurisprudence. Un service d'appui aux entreprises de moins de 300 salariés est par ailleurs créé. En outre, l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) sera facilité. Enfin des dispositions sécurisent le portage salarial et le travail saisonnier notamment ;

LE TITRE V

procède à une réforme de la médecine du travail, pour garantir un suivi médical des salariés plus efficace et mieux ciblé ;

LE TITRE VI

renforce la lutte contre la concurrence déloyale et le détachement illégal, qui mine notre modèle social ;

LE TITRE VII

comporte des dispositions diverses, notamment relatives à l'inspection du travail.



II. POURQUOI CE PROJET DE LOI

La France accuse un double déficit, de croissance et d'emplois. En 2015, la croissance économique française a été de 1,1% et l'emploi marchand a crû de 80 000 salariés. Ces résultats, meilleurs que ceux des années précédentes, résultent notamment d'un soutien à nos entreprises à travers le CICE et le Pacte de responsabilité. Malgré ces améliorations, notre pays ne parvient pas à créer suffisamment d'emplois pour enrayer le chômage de masse.

Le projet de loi a donc pour objectif **d'apporter des solutions aux trois défis suivants** : se former tout au long de la vie ; renforcer le dialogue social dans les entreprises ; favoriser l'embauche en CDI.

SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE

En comparaison avec nos voisins européens, l'accès à la formation professionnelle est encore trop faible. Si le taux d'accès des salariés à la formation a considérablement augmenté, passant de 17% en 1974 à près de 40% aujourd'hui, la part des formations qualifiantes reste faible avec seulement 11% des formations suivies.

Notre système est inégalitaire : les ingénieurs et les cadres ont un taux d'accès à la formation de 56 % contre seulement 32 % pour les ouvriers. Alors que le taux d'accès à la formation des ingénieurs dans les grandes entreprises dépasse les 67%, il n'est que de 12% pour les ouvriers des entreprises de moins de 20 salariés. Le taux d'accès à la formation est également insuffisant pour les demandeurs d'emploi (égal à 10% en 2015, soit deux fois moins qu'en Allemagne).

56% DES CHÔMEURS ONT UN DIPLÔME INFÉRIEUR AU BAC

Enfin, alors même que le chômage augmente, **certains secteurs éprouvent des difficultés à recruter**, en particulier dans des secteurs aussi variés que les services à la personne, le commerce, l'industrie, l'éducation, ou la santé.

Cette situation n'est pas satisfaisante car, dans la bataille pour l'emploi, la formation professionnelle est un droit qui permet de mieux préparer son projet professionnel **à l'heure où les parcours sont faits de ruptures, de reconversions, de mutations, d'envie d'entreprendre** : on passe d'un emploi à un autre, d'un statut à un autre et, parfois même, on cumule une activité salariée et une activité indépendante.

Au-delà des avancées apportées par la loi du 5 mars 2014, il est plus que jamais essentiel de **faciliter la mobilité professionnelle et le développement des compétences tout au long de la vie.**

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

La négociation collective, c'est-à-dire la régulation par les partenaires sociaux, au plus près du terrain, permet de concilier un haut niveau de protection des salariés avec l'exigence de performance économique. C'est une voie que nos voisins comme l'Allemagne ou les pays du Nord de l'Europe, ont emprunté avant nous, avec succès.

Depuis les lois Auroux de 1982, de nombreux sujets ont été renvoyés à la négociation collective en France. Plus de 36 000 accords sont négociés chaque année dans les entreprises. Mais en dépit de ce dynamisme quantitatif, **le bilan d'ensemble est plus mitigé.** Comme le souligne le rapport de Jean-Denis Combrexelle, **le dialogue social en entreprise se heurte encore à de nombreuses difficultés** :

- la négociation d'entreprise a trop peu de marges de manœuvre ;

- les acteurs syndicaux comme patronaux manquent de formation et d'une culture commune pour négocier ;

- pour les employeurs, la négociation est davantage perçue comme une contrainte et un coût que comme un levier de performance.

De fait, **la qualité du dialogue social peut être améliorée :**

- les accords sont trop souvent formels ;

- faute de confiance entre eux, les partenaires sociaux ne traitent pas toujours de certains enjeux importants, comme par exemple la préservation ou le développement de l'emploi. De même, un thème central comme celui des conditions de travail n'était abordé que dans 2 % des accords d'entreprises en 2014 ;

- de nombreux accords ne sont pas révisés et deviennent obsolètes.

Ce Gouvernement a profondément encouragé le dialogue social depuis 2012 ; il faut aller encore plus loin pour **construire une démocratie sociale à la hauteur des enjeux de notre pays.**

FAVORISER L'EMBAUCHE EN CDI

La France souffre d'un paradoxe : alors que notre code du travail n'a cessé de s'enrichir et de se complexifier au cours des dernières décennies, **les protections qu'il accorde à nos concitoyens ont perdu de leur efficacité.** Les règles sont contournées et le monde du travail s'est fragmenté, marqué par une très forte progression des contrats courts et de l'intérim. Pour treize millions de salariés en CDI, six millions de personnes sont soit en emploi précaire, soit au chômage. **Aujourd'hui, 90% des embauches se font en CDD.** Pour les nouveaux entrants dans le monde du travail, le CDD est devenu la règle et le CDI l'exception.

730 000 JEUNES DE MOINS DE 25 ANS SONT AU CHÔMAGE

Cette réalité recoupe **deux phénomènes différents.** D'une part, les jeunes, même diplômés, mènent un véritable parcours du combattant, enchaînant stages et CDD à répétition et voient l'horizon du CDI toujours s'éloigner : 1/3 des diplômés du supérieur n'ont toujours pas de CDI trois ans après la fin de leurs études. D'autre part, plusieurs millions de nos concitoyens s'installent dans une précarité durable : l'Unedic recense ainsi 760 000 personnes alternant chômage et petits boulots depuis 7 ans en moyenne.

En outre, **les CDD deviennent de plus en plus précaires**, avec une durée de plus en courte : **30 % des CDD ont une durée inférieure à 3 mois** (contre 19% en Italie et 4% en Allemagne).

Alors que le droit du travail français est censé être l'un des plus protecteurs au monde, **c'est en France que les salariés ont le plus peur pour leur avenir.** Notre marché du travail a besoin d'adapter les protections mises en place, pour générer de la souplesse, recréer les conditions de la confiance, attirer à nouveau les investissements et redonner envie d'embaucher.

Embaucher en CDI pour un patron de TPE ou de PME est un acte fort. Beaucoup d'entreprises nourrissent des inquiétudes à moyen terme et hésitent à recruter, car **cette décision est susceptible de les mettre en difficulté** si les choses ne se passent pas bien avec le salarié ou en cas de retournement conjoncturel.

La législation actuelle ne rassure pas les employeurs car elle demeure floue en matière de licenciement : concrètement, le code du travail ne permet pas aujourd'hui à une entreprise qui subit des pertes depuis plus d'un an de savoir si elle peut procéder à des licenciements économiques. Les contentieux sont nombreux. Les jugements rendus révèlent aujourd'hui de très grandes disparités : les indemnités peuvent varier dans des rapports de 1 à 7 pour des salariés de deux ans d'ancienneté. Cette hétérogénéité pèse aussi sur les salariés souvent engagés dans des contentieux longs et incertains.

Au-delà des mesures introduites par la loi du 14 juin 2013, il apparaît nécessaire de poursuivre le mouvement engagé pour lever les freins à l'embauche en CDI.



III. LES PRINCIPALES MESURES DU PROJET DE LOI

1/ LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Mesure phare du projet de loi Travail, le compte personnel d'activité (CPA) vise à sécuriser les parcours et à faciliter les transitions professionnelles. Il sera effectif dès le 1^{er} janvier 2017 pour tous les salariés et les demandeurs d'emploi. Les travailleurs indépendants seront quant à eux couverts dès le 1^{er} janvier 2018. Pour les fonctionnaires, le principe de leur couverture par le CPA est prévu par la loi, et une concertation avec leurs syndicats définira précisément leurs droits.

L'OBJECTIF DU CPA

Mieux protéger les actifs dans un monde du travail en mutation.

Le CPA est un compte ouvert pour chaque personne qui débute dans la vie professionnelle et qu'elle gardera jusqu'à la retraite.

Dès janvier 2017, il pourra mobiliser le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte engagement citoyen. A terme, c'est **l'ensemble des droits sociaux et de la protection sociale qui sera intégré dans le CPA**. L'utilisateur du CPA pourra être accompagné et aidé dans la définition et la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le CPA couvrira tous les actifs : c'est une grande nouveauté. Ainsi, seront concernés les salariés du secteur privé, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants, les demandeurs d'emploi... **Les droits seront attachés à la personne : quels que soient les changements d'emploi ou de statut, le CPA suivra la personne et celle-ci conservera ses droits.**

UN DROIT PERSONNEL ET UNIVERSEL

Un droit personnel et universel à la formation tout au long de la vie.

Le CPA instaure des droits à formation renforcés pour les personnes sans diplôme :

- **Tout jeune de moins de 26 ans sorti sans diplôme du système éducatif** sera doté d'un capital formation lui permettant d'acquérir une qualification. Le nombre d'heures nécessaires à la formation choisie sera inscrit sur son CPA. Cette mesure complète le droit au retour en formation initiale instauré par le Gouvernement en décembre 2015 ;

- **Tout jeune de moins de 26 ans en situation de précarité** qui n'est ni en emploi, ni en formation, pourra demander la « garantie jeunes », dispositif lui permettant de bénéficier ainsi d'un accompagnement personnalisé et d'une aide financière pour faciliter son accès à l'emploi. Lancé à titre expérimental en 2013, ce dispositif sera généralisé en 2017 ;

EXEMPLE CPA N° 1



Delphine avait commencé un apprentissage à 17 ans, mais cette première expérience s'est mal passée et son contrat a été rompu au bout de 2 mois. Elle n'est pas parvenue à trouver un nouvel employeur et elle est donc sortie du système éducatif sans diplôme.

Après plusieurs années de difficultés, Delphine a accédé à la « garantie jeunes » qui lui a redonné confiance. Elle a fait une période « d'immersion » de quelques semaines dans une entreprise de sécurité et souhaite s'orienter dans cette voie. Mais elle a besoin pour cela de reprendre une formation. Grâce au CPA, elle pourra effectuer gratuitement une formation pour devenir agente de sécurité.

- **Chaque salarié sans diplôme** bénéficiera d'un capital formation supplémentaire pour apprendre un métier ou se reconvertir. Son CPA sera alimenté de 40 heures chaque année, contre 24 heures aujourd'hui, dans la limite de 400 heures contre 150 heures aujourd'hui ;

EXEMPLE CPA N°2



André a 43 ans. Il a commencé à travailler très jeune, avant d'avoir fini ses études. À l'époque, il était plus facile de trouver un travail sans avoir de diplôme. Mais son entreprise connaît depuis plusieurs années des difficultés et il s'inquiète pour son avenir.

Grâce au CPA, André va d'abord être accompagné dans la définition de son projet professionnel. Cela va l'aider à déterminer s'il veut rester dans son secteur, tout en faisant évoluer ses compétences, ou se reconvertir. Tous les ans, 40 heures de droit à formation seront créditées sur son CPA, contre seulement 24 heures jusqu'à présent.

- Enfin, **tout demandeur d'emploi non qualifié** devra bénéficier d'un capital formation lui permettant d'accéder à une qualification. En 2016, le Gouvernement a dégagé 1 milliard d'euros pour soutenir la formation des demandeurs d'emploi peu qualifiés ; en 2017, le Gouvernement demande aux partenaires sociaux de travailler à la pérennisation d'un tel effort.

Le CPA crée un droit à une nouvelle chance pour tous. Chaque individu sera doté grâce au CPA d'un « capital formation » : ceux qui ont peu utilisé ce capital lors de leur formation initiale auront davantage de droits à la formation continue. C'est un instrument puissant de lutte contre les inégalités et de promotion sociale.

RECONNAÎTRE
ET PROMOUVOIR
L'ENGAGEMENT
CITOYEN

L'engagement citoyen, sous toutes ses formes, est essentiel au maintien de la cohésion nationale. Un « compte engagement citoyen » sera créé au sein du CPA.

Le CPA recensera toutes les activités bénévoles ou volontaires. Cela facilitera la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités, notamment dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les jeunes ayant accompli une mission de service civique, les personnes s'engageant dans des réserves (militaire, sanitaire, de sécurité civile, citoyenne, etc.) et les maîtres d'apprentissage bénéficieront de points supplémentaires sur leur CPA, **pour valoriser leur engagement et leur ouvrir plus de droits à se former**. L'employeur pourra encourager l'engagement de ses salariés en abondant leur CPA.

SOUTENIR L'ESPRIT
D'ENTREPRISE

Le CPA ne se limite pas au droit à la formation. **Il donne aussi le droit d'être accompagné dans un projet de création ou de reprise d'entreprise.**

EXEMPLE CPA N°3



Aminata veut se mettre à son compte : elle voudrait ouvrir un commerce de réparation de téléphones mobiles. Elle souhaite acquérir les connaissances nécessaires pour gérer son entreprise.

Grâce au CPA, Aminata a pu suivre un programme de formation à la création d'entreprise. Elle a appris les bases de la gestion et de la comptabilité qui lui permettront de lancer son activité.

UN DROIT À
L'ACCOMPAGNEMENT

Enfin, chaque titulaire de CPA aura droit à **un accompagnement personnalisé** tout au long de sa vie professionnelle.

2/ DÉFINIR LES RÈGLES AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS

Le projet de loi organise la souplesse dans l'entreprise par un dialogue social accru, plus dynamique et plus proche des réalités économiques, au bénéfice des salariés. Les règles seront définies au plus près du terrain, pour mieux s'adapter à la réalité économique et aux besoins des entreprises, dans un cadre qui garantit la protection des salariés. Ces derniers seront en effet représentés par des syndicats, dont la mission est de défendre les intérêts des salariés, et qui bénéficient des structures et des moyens pour instaurer un rapport équilibré avec l'employeur.

LES APPORTS DU PROJET DE LOI

Le Gouvernement a engagé une réécriture intégrale du code du travail, **pour donner une place centrale à la négociation collective. Cela se traduit par une nouvelle architecture du code en trois niveaux** : l'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger ; le champ de la négociation collective, définissant l'articulation la plus pertinente entre l'entreprise et la branche ; les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord.

Le projet de loi contient :

- **la liste des « principes essentiels du droit du travail » proposés par le comité présidé par Robert Badinter.** Ces principes, formulés à droit constant, mettent au premier plan le respect des droits fondamentaux et de la dignité de la personne dans toute relation de travail. Ils énoncent des principes protecteurs tels que le caractère de droit commun du contrat à durée indéterminée, la nécessité de justifier tout licenciement par un motif réel et sérieux, ou encore la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité ou de formation des salariés ;
- **la réécriture de la totalité des dispositions du code portant sur la durée du travail,** l'aménagement et la répartition des horaires, le repos quotidien, les jours fériés et les congés, dans le respect de la durée légale des 35 heures.

Les entreprises pourront mieux adapter l'organisation du travail aux variations d'activité ou à des projets. Il sera possible par accord d'entreprise de moduler le temps de travail sur une période supérieure à un an, sous réserve d'un accord de branche, et sans pouvoir aller au-delà de trois ans.

Ces nouvelles possibilités permettront aux entreprises de s'adapter à des pics d'activité, ce qui constituera un atout pour notre compétitivité, tout en préservant les garanties des salariés.

L'accès aux souplesses permises par les accords collectifs sera **renforcé pour les TPE et PME.** La possibilité de négocier avec un salarié de l'entreprise mandaté par une organisation syndicale sera élargie. Il sera possible de conclure des accords spécifiques pour les TPE et PME.

À défaut d'accord, il n'y aura aucun changement pour les salariés car toutes les règles en l'absence d'accord sont écrites à droit constant. Ce sera en particulier le cas pour les congés pour événements familiaux (mariage, naissance, décès, etc.)

LE POIDS DES ACCORDS
D'ENTREPRISE SERA
RENFORCÉ

Les accords majoritaires doivent progressivement devenir la règle au niveau de l'entreprise : pour être valides, les accords devront être signés par des organisations syndicales qui rassemblent plus de 50% des suffrages. Dans les cas où l'enjeu de l'accord le justifiera aux yeux des organisations syndicales qui l'auront signé, et à condition que celles-ci représentent 30% des suffrages, elles pourront déclencher une consultation des salariés.

Cette consultation sera **à l'initiative des organisations syndicales**, qui sont les acteurs incontournables de la négociation. Elle donnera l'occasion aux salariés de s'exprimer sur leurs conditions de vie au travail et les choix qui les concernent directement. Les accords s'appuieront ainsi sur des consensus beaucoup plus larges et les salariés seront mieux défendus.

Cette nouvelle règle sera appliquée dans un premier temps au chapitre relatif à la durée du travail. **Elle sera ensuite progressivement étendue aux autres chapitres du code du travail** au fur et à mesure des travaux de refonte prévus par le projet de loi.

Les accords collectifs pourront, avec l'accord du salarié, se substituer aux contrats de travail lorsqu'ils visent à préserver ou à développer l'emploi. Cela permettra de donner plus de poids aux compromis collectifs. Ces accords ne pourront pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle des salariés.

Les règles de révision et de dénonciation seront profondément renouvelées et les accords deviendront beaucoup plus transparents et lisibles pour tous, notamment à travers leur libre consultation en ligne.

Les accords d'entreprise devront mettre en œuvre un droit nouveau créé par le projet de loi : le droit à la déconnexion.

LES BRANCHES
GARDERONT UN RÔLE
CENTRAL ET SERONT
REDYNAMISÉES

Les branches continueront de jouer un rôle essentiel pour réguler la concurrence entre les entreprises et définir un « socle social » applicable à tous les salariés (sur les salaires, les qualifications, les compléments santé, la durée minimale des contrats à temps partiel, etc.). Elles encadreront certaines nouvelles souplesses offertes aux entreprises comme la modulation du temps de travail sur une période supérieure à l'année.

Leur nombre sera drastiquement réduit (de 750 actuellement à 200 dans trois ans, en passant par une étape intermédiaire de 400 à la fin de l'année) pour les rendre plus fortes, et donc plus dynamiques. A titre de comparaison, l'Allemagne ne compte que 150 branches.

Enfin, **le projet de loi renforce leur rôle d'appui aux PME et aux TPE**, qui ont besoin d'être mieux accompagnées. Les branches pourront conclure des « accords types » directement applicables dans ces entreprises, ce qui leur permettra, ainsi qu'à leurs salariés, de bénéficier des souplesses ouvertes par la négociation d'entreprise.



LES MOYENS
DES SYNDICATS
SERONT RENFORCÉS

En cohérence avec la place centrale donnée à la négociation collective, **le projet de loi améliore considérablement les moyens des syndicats** en augmentant de 20% les heures des délégués syndicaux, en renforçant la formation des négociateurs et, enfin, en protégeant mieux les bourses du travail qui apportent des services de proximité aux citoyens.

Ces avancées s'ajouteront à toutes celles mises en œuvre depuis le début du quinquennat (création d'un fonds de financement du dialogue social avec des moyens renforcés pour les syndicats, garantie de non-discrimination salariale pour les représentants du personnel, valorisation des parcours syndicaux, amélioration de la formation syndicale, moyens renforcés pour les institutions représentatives du personnel, renforcement de la parité dans les instances représentatives du personnel, etc.) pour renforcer les syndicats dans l'entreprise et à tous les niveaux de négociation.

3/ CRÉER DE L'EMPLOI ET FAVORISER L'EMBAUCHE EN CDI

Le projet de loi contient deux dispositions, mises en œuvre par la plupart de nos partenaires européens, destinées à créer de l'emploi et favoriser l'embauche en CDI.

Instauration d'un barème indicatif pour les indemnités prud'homales.



L'OBJET DU
BARÈME

Le projet de loi introduit un barème indicatif des indemnités prononcées par les prud'hommes lorsque le juge estime que le licenciement ne repose pas sur un motif valable (par exemple le cas d'un employeur qui a considéré à tort que son entreprise était en difficulté économique).

Ce barème ne concerne :

- ni les indemnités versées par l'entreprise au moment du licenciement (qui lui sont versées pour « compenser » celui-ci, même si la motivation est parfaitement valable) ;
- ni le solde de tout compte ;
- ni, le cas échéant, les indemnités prononcées par les prud'hommes pour d'autres motifs que le licenciement.



LES EFFETS ATTENDUS

Ce barème est à la fois plus juste et plus favorable à l'emploi :

- **Il constitue pour le juge un référentiel national sur lequel celui-ci peut s'appuyer ;**
- **Il favorise l'emploi dans les TPE et PME**, en donnant plus de prévisibilité aux employeurs, qui à défaut craignent des montants d'indemnisation mettant en danger leur entreprise ;
- **Il est un outil de lutte contre les contrats précaires** : l'absence de visibilité de l'employeur sur le coût du licenciement en cas de contentieux devant les prud'hommes, l'incite à recourir prioritairement au CDD. Le barème indicatif lui permet d'apprécier le risque financier lié à la rupture du contrat et l'incite dès lors à préférer le CDI au CDD ;
- **Il est plus juste pour le salarié** car il favorise **l'égalité de traitement** des salariés, quel que soit le juge devant lequel ils se retrouvent, et quel que soit leur niveau de salaire (aujourd'hui, **plus les salaires sont élevés, plus les indemnités accordées par les prud'hommes sont élevées**). Ce barème permet au salarié de **connaître ses droits** alors qu'aujourd'hui les montants ne sont anticipables que par les avocats des grands employeurs. Enfin, il permet au salarié d'être plus vite indemnisé et encourage la transaction.

Incorporation dans la loi des motifs de licenciement économique dégagés par la jurisprudence.



L'OBJET DU PROJET DE LOI

Le projet de loi précise la définition du motif économique du licenciement afin de donner davantage de clarté aux règles applicables, en particulier dans les PME.

- Sont repris dans la définition du licenciement économique, des motifs issus de la jurisprudence de la Cour de cassation, à savoir **la cessation d'activité de l'entreprise et la réorganisation de l'entreprise en vue de la sauvegarde de sa compétitivité ;**
- Par ailleurs, **les difficultés susceptibles de justifier un licenciement économique sont précisées en reprenant des éléments issus de la jurisprudence** : une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une importante dégradation de la trésorerie ou tout élément de nature à établir leur matérialité. Afin de prendre en compte les spécificités des différentes activités, un accord de branche pourra définir la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires et la durée des pertes d'exploitation venant caractériser ces difficultés. À défaut d'accord, les critères seront fixés par le code du travail ;
- **Le périmètre d'appréciation du motif économique** est également précisé : il s'apprécie au niveau de l'entreprise, si cette dernière n'appartient pas à un groupe ; il s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe implantées sur le territoire national, si l'entreprise appartient à un groupe. La législation française se rapproche ainsi de celle de nos voisins européens. Des garanties seront prévues par la loi pour prévenir et sanctionner la création artificielle de difficultés économiques.



LES EFFETS ATTENDUS

L'objectif immédiat est de rendre accessibles (en particulier aux petites et moyennes entreprises qui ne disposent pas toujours de conseils juridiques ou de services de ressources humaines) les critères qui permettent de savoir si le motif économique est ou non fondé.

En réduisant l'insécurité juridique sur les licenciements économiques, cette réforme aura des effets positifs sur le marché de l'emploi et sur la croissance :

- **L'objectivation du motif économique du licenciement va lever la réticence à embaucher dans les TPE-PME, et favoriser l'embauche en CDI ;**

- **Une meilleure attractivité de la France pour les grands groupes.** Aujourd'hui, un groupe dont la filiale française est en difficulté économique ne peut avoir recours au licenciement, si sa situation mondiale est satisfaisante. En conséquence, les entreprises étrangères hésitent à s'installer ou à développer leur activité, en France, car elles savent qu'en cas d'échec ou de difficultés économiques avérées, elles ne seront pas en mesure de s'ajuster ;

D'après Business France, 86% des investisseurs étrangers considèrent le droit du travail et la rigidité du marché du travail comme une faiblesse de la France par rapport à ses partenaires étrangers.

- **Des conditions de reclassement plus favorables :** le licenciement économique ouvre droit pour le salarié à des dispositifs d'accompagnement qui aident au retour à l'emploi et assurent une indemnisation plus élevée que l'assurance-chômage. Face à la difficulté à caractériser le licenciement économique, l'employeur préfère aujourd'hui recourir à la rupture conventionnelle ou au licenciement pour motif personnel, moins favorables pour le salarié ;

- **Procéder à un licenciement économique peut permettre de rétablir la situation** d'une entreprise pour éviter de devoir procéder, plus tard, à davantage de licenciements, voire à un redressement judiciaire ;

Le nombre de licenciements économiques a été divisé par 3 entre 1997 et 2012 (dernier chiffre disponible), ce qui révèle des comportements de contournement.

- **Des entreprises qui s'adaptent rapidement aux évolutions économiques,** ce sont des entreprises avec plus de croissance, et qui créent plus d'emplois.

