

Réforme du travail : fin d'une déchéance de rationalité ?

L'écho médiatique est énorme. La secousse politique mais aussi économique et sociale l'est tout autant. Madame Myriam EL KHOMRI, au nom du gouvernement, va engager une réforme importante du droit du travail qui, comme ce fut le cas il y a plusieurs années en Allemagne ou en Grande Bretagne, sera de nature à adapter les règles du droit social en général et du droit du travail en particulier, aux exigences des flux économiques qui impactent l'activité des entreprises.

L'avant-projet de texte est dense : 105 pages et 47 articles. Il livre les principaux points d'un paquet législatif qui promet de faire débat. On évoque déjà une adoption parlementaire sans vote en ayant recours à l'article 49-3 de la Constitution. Il s'agit d'un premier texte, qui devra ensuite passer en comité interministériel, avant d'être présenté en Conseil des ministres le 9 mars prochain et devant le Conseil d'État. Mais le cap fixé est celui d'une adoption rapide et d'une application immédiate.

Ce texte, novateur, et (pourquoi ne pas le dire ?) politiquement courageux, va très loin dans la réforme de règles jusque-là bloquantes pour les entreprises de toute taille dans la gestion de leur personnel, dans leurs capacités d'embaucher comme dans celles de licencier économiquement. La protection du salarié reste première mais la sauvegarde de l'entreprise dans sa capacité de développement et de création d'emploi est mise au centre du projet de réforme. La rationalité prime dans un monde économique qui bat à l'heure de la mondialisation, de la concurrence féroce et totalement débridée parfois. Les transporteurs en savent quelque chose !

Toujours avide de sensationnel, la presse écrite ou audiovisuelle, met en avant des mesures phares privilégiant l'apparence plus que l'essence de la réforme que portera la future loi EL KHOMRI : réforme des 35 heures et accords d'entreprise dérogatoires pouvant porter le semaine de travail à... 60 heures, salaire et temps de travail modulable dans le cadre d'accords dit de « compétitivité », plafonnement des indemnités prud'homales, le juge devant désormais suivre un barème lié à l'ancienneté du salarié, des accords d'entreprise dont le vote favorable d'une majorité de salariés ne permettra plus aux syndicats de s'opposer à sa validation, des temps d'astreinte non travaillée désormais considérés comme temps de repos, une révolution pour les entreprises de transport sanitaire...

Mais l'essentiel semble ailleurs.

En effet, le gouvernement a tranché : la loi portera bien une réforme du licenciement économique. La nouvelle loi qui sera codifiée au Code du travail, en précisera la définition et en élargira le champ. L'employeur pourra désormais invoquer quatre circonstances pour procéder à un tel licenciement.

Deux de ces motifs existent déjà dans la loi actuelle : la « cessation d'activité de l'entreprise » ou « des mutations technologiques ». Le troisième a été extrait de la jurisprudence. Il s'agit d'« une

réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise ».

Le projet de loi précise enfin ce qui peut être considéré comme une difficulté économique, 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, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés ».

Cette précision a pour objectif de mieux encadrer la jurisprudence et le pouvoir d'appréciation du juge prud'homal peu à même de considérer la réalité et le sérieux d'un motif de licenciement économique souvent qualifié d'abusif. Il s'agit de sécuriser les entreprises qui hésitent à embaucher par crainte de ne pouvoir se séparer de leurs salariés en cas de difficultés et peur de la décision d'un juge incapable d'appréhender le contexte de la gestion d'une entreprise. Préciser dans la loi les motifs de licenciement économique est « un grand pas en avant » et un « signal fort » de nature à redonner confiance aux entrepreneurs, comme l'a déclaré le 16 février dernier, le président du Medef, Pierre GATTAZ. Mais redonner confiance aux entreprises c'est avant tout permettre à des hommes et à des femmes de retrouver un emploi !

Depuis des décennies, la protection à tout crin du salarié est brandie par certains bons apôtres en mal d'idéologies. C'est oublier qu'une règle de droit trop protectrice, comme certaines idéologies, finissent toujours par se retourner contre ceux qu'elles veulent protéger ! Depuis des décennies nous avons vécu sur ce point dans une sorte de déchéance de rationalité, le dogme primant sur la réalité.

La future loi EL KHOMRI constituera-t-elle la fin de la déchéance de rationalité ?