



AEF Dépêche n°560455 - Paris, le 12/04/2017 16:59:00

- Ressources humaines -

- 217.114.201.5 - www.aef.info

Toute reproduction ou transmission de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel d'AEF.

Avosial soumet aux candidats à la présidentielle 15 propositions de réforme du droit du travail

Par Marie-Françoise Clavel



© Ricochet64 - Fotolia

licenciement sans cause réelle et sérieuse, telles sont les mesures commentées par le président d'Avosial ainsi que par sa vice-présidente, Danièle Chanal.

"Nous avons retenu 15 propositions de réforme du droit du travail, mais nous en avons d'autres", déclare Nicolas de Sevin, président d'Avosial, lors de l'entretien qu'il a accordé à AEF le 6 avril 2017 concernant le document que le syndicat des avocats d'entreprise en droit du travail a adressé aux candidats à la présidentielle de 2017. Meilleure prise en compte de l'intérêt de l'entreprise dans les réformes législatives, simplification du recours au CDD, création d'une instance unique de représentation du personnel ayant le pouvoir de négocier, suppression du plancher d'indemnisation du

"Après avoir engagé des travaux de réécriture du code du travail nous avons décidé, à l'occasion de la prochaine élection présidentielle, suivie des élections législatives, d'adresser aux candidats une liste de 15 propositions de réforme du droit du travail", indiquent à AEF, le 6 avril 2017, Nicolas de Sevin et Danièle Chanal, président et vice-présidente d'Avosial, le Syndicat des avocats d'entreprise en droit social.

PRISE EN COMPTE DE L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE

"La liberté de travailler et celle d'entreprendre font partie du bloc de constitutionnalité. Nous souhaitons que l'intérêt de l'entreprise soit également pris en compte", déclare Nicolas de Sevin.

"Le droit du travail est un droit protecteur du salarié, mais l'entreprise doit pouvoir exercer

son activité", poursuit Danièle Chanal. À titre d'exemple, "l'intérêt de l'entreprise n'a pas été suffisamment anticipé lors de la réforme des délais de consultation du comité d'entreprise par manque du recul nécessaire pour une réforme aussi importante", estime la vice-présidente d'**Avosial**. "Le délai de consultation de quatre mois retenu par le législateur est parfaitement adapté pour certains projets. En revanche, pour de petits projets, il est beaucoup trop long."

L'encadrement par le législateur des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre un avis fait suite à un accord national interprofessionnel. "Un ANI est le résultat d'un compromis. Une négociation doit-elle avoir lieu sur des réformes structurelles du droit qui nécessitent une rigueur technique qui n'est pas soumise, elle, à un compromis ?" s'interroge Danièle Chanal.

"L'inscription de l'intérêt de l'entreprise dans la loi permettrait de guider la décision du juge qui serait ainsi tenu de le prendre en considération", souligne Nicolas de Sevin.

UNE LIBÉRALISATION DU CDD

"Il faut simplifier le recours au CDD, les cas de recours actuels sont trop limitatifs." En outre, la législation est parfois difficile à appliquer, estime Danièle Chanal. Elle rappelle qu'un CDD ne peut être conclu pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Mais comment définir "l'activité normale et permanente" ? souligne-t-elle. "Ce n'est pas simple." Le risque est une requalification du CDD en CDI. "Nous proposons de retenir un motif de recours plus générique comme par exemple "le besoin temporaire".

"La création d'emplois est liée à l'activité économique mais la peur de la rupture du CDI explique que 80 % des embauches aient lieu en CDD", poursuit la vice-présidente d'**Avosial**. "Les entreprises ont peur de la rupture du contrat à durée indéterminée. Une libéralisation du CDD doit donc être en lien avec un assouplissement du licenciement."

UN ASSOUPPLISSEMENT DU LICENCIEMENT

"Il faut définir ce qu'est le groupe en droit du travail. Nous proposons de prendre pour référence l'article L. 233-1 du code de commerce, selon lequel 'lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée [...] comme filiale de la première'", précise Nicolas de Sevin.

"La réorganisation dans l'intérêt de l'entreprise devrait être un motif autonome de licenciement économique", poursuit Nicolas de Sevin. Actuellement, lorsqu'une entreprise, qui va bien, décide de changer le lieu de travail, si des salariés refusent la modification de leur contrat de travail, l'employeur n'a pas de motif de licenciement", donnent comme exemple les avocats.

Avosial propose également de "supprimer l'obligation de reclassement hors de l'entreprise compte tenu de son faible équilibre sécurité juridique/impact social, tel qu'établi par les études des Ateliers de la convergence et d'**Avosial**". Pour Danièle Chanal, "cette obligation ne sert à rien. On a avancé avec le dispositif de déclaration d'intention du salarié pour les postes de reclassement à l'étranger. Toutefois, la problématique de la mobilité demeure, même si les salariés sont plus mobiles", estime la vice-présidente d'**Avosial**.

FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL

"Il faudrait réduire à deux le nombre de seuils de représentation du personnel et simplifier le décompte des effectifs", propose encore **Avosial**. "La prise en compte dans les effectifs des intérimaires et des salariés mis à disposition rend toute élection discutable", regrette Nicolas de Sevin. Le Conseil constitutionnel a validé cette prise en compte, dans la décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008, au motif que "le droit de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à 'la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises' a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés". Nicolas de Sevin conteste "le remplacement de l'idée de l'employeur par celle de collectivité de travail", même s'il faut modifier la Constitution.

"La loi Rebsamen de 2015 a regroupé les instances de représentation du personnel mais sans changer leurs attributions." Pour Danièle Chanal, "c'est une première marche mais il faut aller plus loin", en créant une instance unique de représentation du personnel qui pourrait négocier des accords d'entreprise. En revanche, "nous ne sommes pas favorables à la suppression du monopole syndical au premier tour des élections, car il faut des syndicats", ajoute Nicolas de Sevin.

INDEMNISATION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

La 11^e proposition d'**Avosial** concerne la suppression du plancher de six mois d'indemnisation dans le cadre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu par le code du travail. "Nous préférons que le montant des dommages-intérêts soit fixé par le juge, au cas par cas, sans plafond ni plancher", précise Nicolas de Sevin.