

Les propositions des PME pour relancer l'emploi

Une mesure tient la corde : le plafonnement des indemnités de rupture aux prud'hommes.

SOCIAL Pendant deux jours, syndicats et patronat vont défiler, chacun à leur tour, dans le bureau de Manuel Valls, qui sera entouré de quelques ministres triés sur le volet. L'objectif de ces rendez-vous qui devaient à l'origine prendre la forme d'une conférence sociale thématique, présidée par le chef de l'État ? Alimenter la boîte à idées du premier ministre pour débloquer les embauches dans les petites entreprises, le nerf de la guerre pour parvenir à inverser durablement la courbe du chômage.

Il faut dire que l'enjeu est de taille : 55 % des très petites entreprises hexagonales n'ont aucun salarié. Et il ne faudrait pas grand-chose pour que nombre d'entre elles recrute. Au point d'ailleurs que Pierre Gattaz, le président du Medef, indique souvent que « si tous les patrons de petites entreprises embauchaient un seul salarié ou un salarié de plus, on réglerait le problème du chômage ».

Qu'importe. Pour sa part, la CGPME rencontrera le premier ministre avec « la volonté de construire un dialogue social serein et non contraint » et viendra avec des propositions concrètes. Si certaines, comme la création d'un contrat de croissance, n'ont aucune chance

d'être retenues, d'autres ont déjà trouvé un écho favorable. Comme la barémisation et le plafonnement des indemnités de rupture aux prud'hommes, pour permettre aux patrons de savoir, avant de signer un CDI, quel montant ils pourraient avoir à débours en cas de conflit. François Hollande est en phase avec cette ligne, lui qui ne cesse d'affirmer que, pour lever les freins à l'embauche, il faut desserrer les conditions de la sortie.

Premier jalon

« C'est la clé », confirme l'entourage du chef de l'État. L'idée est de faire pour le licenciement individuel - au travers de cette barémisation dont un premier jalon est posé dans la loi Macron, où le référentiel n'est qu'indicatif - ce qui a été fait en 2013 pour les licenciements collectifs avec la sécurisation des plans sociaux. « C'est la garantie d'un prix, le plus bas possible, quels que soient la nature du problème et le motif, dénonce déjà Philippe Martinez, le patron de la CGT. Ces bilatérales dans l'urgence ne servent qu'à éviter qu'on dise qu'on n'a pas été consultés ».

L'UPA, qui défend les intérêts de 1,3 million d'artisans et de commerçants, mettra l'accent sur l'ap-

François Asselin, président de la CGPME. MARMARA/LE FIGARO



Il faut impérativement faire sauter le plafond de verre des seuils sociaux qui freine l'emploi

FRANÇOIS ASSELIN

François Asselin : « Valls doit bousculer les tabous »

PROPOS RECUEILLIS PAR DOMITILLE ARRIVET @darrivet ET MARIE-CÉCILE RENAULT @Firenault

François Asselin, le président de la CGPME (qui représente 1,65 million de petites entreprises), révèle au Figaro les propositions qu'il va défendre devant Manuel Valls pour doper l'emploi dans les TPE.

LE FIGARO. - Quelle est la situation de l'emploi dans les entreprises que vous représentez ?
FRANÇOIS ASSELIN. - La situation sur le front de l'emploi se dégrade. Avec 3,5 millions de chômeurs, il y a urgence à réagir en prenant des mesures fortes adaptées aux TPE-PME, seules créatrices d'emplois nets ces dix dernières années. Or les lois sont calibrées en fonction des grandes entreprises, sans prendre en compte la réalité des petites. Trop de contraintes administratives et normatives découragent les petits patrons, qui n'ont ni service juridique ou ressources humaines. Le droit social est un véritable maquis qui les place dans une insécurité juridique permanente. Malgré notre désaccord profond sur la mise en place de commissions paritaires interprofessionnelles, qui viendront s'immiscer dans les relations entre le chef d'entreprise de TPE et ses salariés, certains signaux positifs tels que l'annonce récente de la simplification du dispositif sur la pénibilité nous laissent penser que le gouvernement prête une oreille plus attentive aux problèmes des PME. Il doit maintenant bousculer les tabous et faire preuve de pragmatisme.

Que proposez-vous ?

Même quand ils ont assez d'activité pour embaucher, les patrons de TPE sont tétanisés : ils savent qu'en cas de coup dur, ils ne pourront pas licencier ou risquent un procès aux prud'hommes qui peut les conduire à mettre la clé sous la porte. Il faut sécuriser la rupture pour le salarié et pour l'entreprise. Si l'on fait sauter ces verrous psychologiques, 20 % des entreprises sont en capacité de basculer vers l'embauche. Soit l'équivalent de 300 000 recrutements potentiels. La CGPME propose, donc, de ren-

dre obligatoire la barémisation des indemnités de rupture aux prud'hommes que propose la loi Macron, avec un plafond et un plancher en fonction de l'ancienneté du salarié. Nous proposons aussi de réduire le délai de contestation d'un licenciement à 6 mois, contre 3 ans actuellement. Il est de 3 semaines en Allemagne ! Le recours au licenciement économique doit être plus objectif, afin d'être moins à la merci de l'appréciation du juge. Il suffirait d'établir par avance des critères incontestables, comme des pertes ou une baisse d'activité.

Faut-il revoir le contrat de travail ?

C'est indispensable. La CGPME propose la mise en place d'un nouveau contrat de travail à durée indéterminée, le « CDI de croissance », qui permettrait de licencier en cas de coup dur, mais aussi de rentrer dans le champ du CDI classique au bout de trois ans. L'objectif (progression du chiffre d'affaires, par exemple) serait inscrit dans le contrat et serait une cause « réelle et sérieuse » de licenciement en cas de non-réalisation. Un tel contrat siphonnerait le recours massif aux CDD. Nous demandons également que le CDD, le plus rigide des contrats de travail, puisse être renouvelable trois fois, dans la limite des 18 ou 24 mois réglementaires. Actuellement, on remet des gens sur le marché du travail au terme de leur contrat, alors qu'on aurait pu les garder un peu plus.

Ces réglages suffiront-ils ?

Les TPE sont très sensibles au coût du premier salarié embauché, car leur modèle économique est fragile. C'est pourquoi il faut les inciter à sauter le pas en les exonérant de charges patronales durant deux ans sur le premier salarié recruté, puis en permettant une montée progressive. Il faut aussi agir sur les formations obligatoires. Lorsqu'un employeur doit inclure 20 jours de formation sécurisée sur une période d'essai limitée à trois semaines, on touche les limites de l'absurde. Regroupons donc les obligations de formation sécurisée en une formation unique sur deux semaines maximum, préalable à l'embauche, permettant l'obtention d'un « passeport sécurité » qui augmenterait l'employabilité des chômeurs. Enfin, nous le répétons, la loi Rebsamen actuellement au Parlement ne règle pas le problème, et il faut impérativement faire sauter le plafond de verre des seuils sociaux qui freine l'emploi en raison des 35 obligations supplémentaires que génère le cap des 50 salariés. La solution serait de doubler les seuils en passant de 10 à 20, de 20 à 40 et de 50 à 100 et de réduire le nombre des obligations de 35 à 10. ■

prentissage. « Nous voulons éviter les abandons de contrat d'apprentissage en faisant passer la période d'essai de deux à six mois, défend Pierre Burban, son secrétaire général. Cela permettrait aux élèves mal orientés de repartir vers une autre voie. » Elle réclamera aussi que l'on sécurise les ruptures de façon à ce que le fond (le motif) prime sur la forme (le non-respect des procédures), une vieille revendication patronale. Quant au Medef, il développera un message inattendu à l'adresse du premier ministre. « On

va lui dire : ne touchez plus à rien, gronde-t-on Avenue Bosquet. Les patrons de TPE et PME ne demandent qu'une chose : qu'on leur fiche la paix. »

Après ces deux jours de consultation, c'est François Hollande qui, lors d'un Conseil des ministres restreint, le 9 juin, arrêtera les dispositions retenues. Afin de les intégrer très vite, par voie d'amendements, dans les projets de loi Macron (croissance) et Rebsamen (dialogue social), actuellement en cours d'examen au Parlement. ■ D.A.

En cas de contentieux, s'il y a une rupture, les prud'hommes devront décider en 3 mois, 6 mois maximum, et les indemnités de licenciement seront d'ores et déjà fixées, dans le cadre d'un barème

FRANÇOIS HOLLANDE, LE 19 AVRIL 2015

55 % des TPE n'emploient aucun salarié, soit 1,2 million d'entreprises

2,1 millions de très petites entreprises emploient 2,3 millions de salariés

ÉCONOMIE SOCIALE

Avec plus de 70 000 entreprises employant plus de 1 million de salariés, l'Udes - organisation qui représente le patronat de l'économie sociale et solidaire - formule 20 propositions. Elle milite pour intégrer le CICE dans un large dispositif de baisse des charges pour toutes les entreprises, y compris les associations ; la mise en place d'un contrat de projet à durée indéterminée ; et la modification des conditions d'accès des PME aux marchés publics.

Les libéraux ont des choses à dire...

Côté patronal, c'est l'Unapl qui ouvre le bal des consultations sur l'emploi dans les TPE à Matignon. Ce choix de commencer par les professions libérales n'a rien d'incohérent. Car si les libéraux représentent 27,8 % des entreprises et emploient près de 2 millions de personnes (dont un million de salariés), leur potentiel de création de postes est énorme. Seuls 30 % des libéraux ont recruté aux cours des 12 derniers mois, révèle un sondage Harris Interactive réalisé pour l'Unapl et dont Le Figaro dévoile les résultats.

Pourtant leurs besoins de recrutement sont conséquents : alors qu'ils indiquent avoir besoin en moyenne de 1,7 emploi supplémentaire, seuls 16 % d'entre eux prévoient d'embaucher dans l'année à venir. « Ce sondage dresse un constat amer, indique Michel Chassang, le président de l'Unapl, organisation

qui représente 25 % des libéraux. Il montre que la réglementation et l'hyperprotection des salariés joue contre l'emploi. » Parmi les freins mis en avant, les professions libérales avancent le coût du travail trop élevé (84 %) et la rigidité des contrats de travail (80 %), avant la conjoncture économique (79 %). La complexité est telle que 59 % des libéraux - et même 67 % en Ile-de-France - préfèrent se tourner vers la sous-traitance.

Des entreprises à part entière

« Il faut lever ces contraintes à l'embauche, mais aussi encourager la création d'entreprises libérales, martèle Michel Chassang. Car le salariat n'est pas la seule voie. Des jeunes, des chômeurs peuvent s'installer en libéral ! » L'Unapl propose ainsi de renforcer la formation initiale et de développer le contrat de profes-

sionnalisation. Elle réclame aussi que les TPE libérales soient traitées comme des entreprises à part entière. Et Michel Chassang de citer la contribution foncière des entreprises (CFE) « sur laquelle il a fallu se battre comme des chiens, jusqu'au Conseil constitutionnel, pour obtenir d'être traité à égalité avec les autres entreprises ». Ou encore le suramortissement de 140 %, centré sur les investissements industriels, qui exclut les libéraux.

« Pourtant, les radiologues, les laboratoires ont besoin d'investir, souligne Michel Chassang. On arrive aux négociations meurtris par les coups reçus. La loi Macron est en train de massacrer l'emploi dans le secteur du droit. La loi santé va porter atteinte à de nombreux professionnels. Alors que le bilan du gouvernement n'est pas brillant sur l'emploi, ils ont intérêt à se racheter. » ■ M.-C.R.