

OBJET : AVANT-PROJET DE LOI EL KHOMRI

- **Observations générales**

Ce projet de loi comprenant 53 articles, il est donc difficile d'émettre un avis général sur celui-ci.

Toutefois, l'**UPA regrette** vivement **que son élaboration n'ait pas fait l'objet d'une véritable concertation** préalable. Ceci est d'autant plus regrettable que l'essentiel des dispositions de ce projet de loi relève de l'article L1 du code du travail.

Alors que la reprise économique nécessite le retour de la confiance, **la méthode utilisée génère de la défiance**.

De plus, ce projet de loi semble totalement oublier que depuis les années 1970-1980 **le tissu économique français a été profondément bouleversé**.

Les PME-TPE représentent aujourd'hui plus de 99% des entreprises françaises (98% pour les moins de 50) et les entreprises de plus de 500 salariés n'emploient plus qu'à peine 10% des salariés.

Comment le Gouvernement peut-il croire qu'il va relancer la croissance et l'emploi en ne donnant qu'aux très grandes entreprises la capacité à s'adapter ?

■ DES DISPOSITIONS INACCEPTABLES SUR LA REPRESENTATIVITÉ PATRONALE

L'**article 20 relatif à la représentativité patronale** qui vise à remplacer la mesure de l'audience fondée sur le nombre d'entreprises adhérentes par 80% du nombre de salariés et 20% du nombre d'entreprises adhérentes **constitue un casus belli pour l'UPA et l'ensemble de ses organisations membres**.

Il est d'abord curieux que le Gouvernement revienne sur la loi du 5 mars 2014 adoptée au cours du quinquennat du Président HOLLANDE dont la mise en œuvre est en cours.

Le Gouvernement, et en particulier le Premier Ministre, a défendu les dispositions de cette loi au cours de la procédure engagée par le Medef et en particulier **devant le Conseil Constitutionnel**.

Enfin, le **Conseil Constitutionnel a confirmé la constitutionnalité des dispositions de la loi dans sa décision du 3 février 2016.**

Le Gouvernement n'a fait que reprendre les propositions émanant d'un accord occulte entre le Medef et la CGPME, conclu sans que l'UPA n'ait été associée.

Or, pourquoi le Gouvernement reprendrait cet accord plutôt que celui qui avait été conclu entre l'UPA et la CGPME le 6 mai 2014 qui précise que « *au sein du collège patronal, aucune organisation ne doit détenir à elle seule la majorité des sièges* ».

Si cette disposition était confirmée, elle conduirait à consolider l'hégémonie du Medef et des très grandes entreprises.

Plus grave, elle aurait pour effet, comme l'indiquait le Premier Ministre dans le cadre de la procédure devant le Conseil Constitutionnel **d'empêcher que la voix des TPE-PME soit entendue dans les négociations au niveau des branches professionnelles.**

En effet, de nombreuses organisations professionnelles de branche représentant des TPE-PME ne seraient plus représentatives.

■ DES DISPOSITIONS INUTILES

Certaines dispositions ne devraient pas figurer dans ce projet de loi.

Il s'agit tout d'abord de l'article 1 visant à créer un **préambule au code du travail**.

En effet, si l'UPA ne conteste pas les principes essentiels du droit du travail proposés par la Commission Badinter, il n'y a aucun intérêt à les intégrer dans l'immédiat dans la loi (article 1).

Le projet de loi prévoit d'ailleurs une application au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

C'est au regard des travaux de la Commission de refondation du code du travail (article 2) qu'il faudra examiner cette question.

Pour l'UPA, **cette réforme doit s'effectuer avec un objectif de simplification et d'amélioration de la lisibilité du droit du travail.**

D'autres dispositions sont également superflues et vont à l'encontre d'une simplification du code du travail.

Il s'agit en particulier de **l'article 9** sur la publicité et les bonnes pratiques en matière de négociation collective. Il s'agit de recommandations qui n'ont rien à faire dans une loi.

L'UPA soutient la démarche de **restructuration des branches professionnelles** mais juge les dispositions de l'article 15 inopportunnes dans la mesure où **une lettre paritaire vient d'être signée sur le sujet.**

■ DES DISPOSITIONS INADAPTÉES AUX TPE-PME

De nombreux articles que le Gouvernement présente comme de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises, ont été pensés pour les grandes entreprises qui disposent d'un service de ressources humaines mais sont donc totalement inadaptées pour les TPE-PME.

En effet, **ces articles posent le principe de la primauté de l'accord d'entreprise**. Or, chaque année, seulement 40 000 accords d'entreprise sont signés pour 1 160 000 entreprises qui emploient des salariés.

Il s'agit en particulier de **l'article 3 sur la durée du travail** mais également de l'article 12 visant à généraliser l'accord d'entreprise majoritaire et la possibilité de recours au référendum, de l'article 13 autorisant l'accord majoritaire d'entreprise pour préserver ou développer l'emploi à s'imposer sur le contrat de travail.

Le plafond du barème des indemnités prononcées par le juge prud'homal **en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse** (article 30) s'avère plus élevé que les indemnités pratiquées aujourd'hui par les juges dans le cas des TPE.

Si **la définition du motif économique du licenciement** (article 30 bis) permet d'apporter des précisions utiles, elle n'apporte aucune sécurité supplémentaire pour les TPE qui dans leur très grande majorité manquent de fonds propres et de trésorerie.

En bref, **la grande majorité des dispositions qui peuvent être considérées comme positives pour l'entreprise ne seront pas accessibles à toutes celles qui ne pourront pas négocier d'accord.**

■ DES DISPOSITIONS VISANT LES TPE-PME À PORTÉE LIMITÉE

Et comme pour s'excuser de la faiblesse des propositions en direction des TPE-PME, le projet de loi comprend deux articles qui les concernent directement mais dont la portée risque d'être très limitée.

L'article 28 crée un droit à tout employeur d'obtenir de l'administration, dans des délais raisonnables, **une réponse personnalisée** sur une question d'application du droit du travail et prévoit que **les branches professionnelles peuvent négocier des accords-types spécifiques aux petites entreprises**.

■ DES DISPOSITIONS INAPPLICABLES DANS LES TPE-PME

Concernant les dispositions relatives au **compte personnel d'activité** -CPA- (article 22) qui intègre le CPF et le C3P, l'UPA rappelle que les dispositions réglementaires relatives au **C3P** s'avèrent totalement inapplicables aux plus petites entreprises.

L'UPA réitère sa demande pour que l'application des six facteurs prévue au 1^{er} juillet 2016 soit reportée et que les textes réglementaires soient modifiés.

Par ailleurs, l'UPA s'étonne que le CPF soit étendu aux travailleurs indépendants sans concertation préalable et sans aucune étude d'impact sur les FAF des chefs d'entreprise.

L'UPA est totalement opposée à l'article 44 qui supprime **la visite médicale d'aptitude systématique**.

Pour les TPE-PME, cette visite permet d'apporter des garanties pour le chef d'entreprise qui a une obligation de résultat en matière de santé au travail.

■ QUELQUES DISPOSITIONS VONT DANS LE BON SENS

La possibilité, à défaut d'accord collectif, **d'aménager la durée du travail sur une période de 16 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés** (article 3) au lieu de 4 semaines actuellement **va dans le bon sens**.

De même, **les dispositions relatives aux forfaits en heures et en jours peuvent répondre à des besoins** de certaines entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité pour leurs personnels d'encadrement.

L'UPA se félicite également de la disposition permettant **d'adapter le rythme de travail des apprentis mineurs à celui de la communauté de travail** (article 6).

Enfin, l'UPA juge que **les dispositions qui visent à renforcer la lutte contre le détachement illégal vont dans le bon sens** (articles 45 à 50).

Toutefois, l'UPA réitère sa demande pour que la directive de 1996 soit modifiée afin que la protection sociale soit celle du pays où l'activité est exercée et non celle du pays d'origine.