



LE MEDEF DÉNONCE L'INSTAURATION PAR LA LOI SUR LE DIALOGUE SOCIAL, DE COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES. UNE MAUVAISE RÉPONSE AUX ATTENTES DES PME ET TPE ?

Absolument ! Alors que nous réclamons avant tout une simplification des règles et un allègement des charges, il n'est pas nécessaire d'instituer de formalisme dans des entités où le dialogue social est « naturel ». Ce dispositif méconnaît la réalité quotidienne des entreprises. De surcroît, chaque secteur d'activité a ses spécificités, c'est pourquoi le niveau des branches aurait été en tout état de cause plus approprié.

QU'ATTENDEZ-VOUS DE LA RÉFORME ANNONCÉE DU CODE DU TRAVAIL ?

Que l'on engage enfin une vraie simplification de notre législation sociale. Les chefs d'entreprise doivent se débattre au quotidien dans une « jungle réglementaire » incompréhensible, qui entrave le

développement de leurs activités. Elles sont exposées à une insécurité permanente : une insécurité face aux réformes incessantes, une insécurité liée à l'aléa judiciaire chaque jour croissant. Il est aberrant pour la compétitivité de nos entreprises, de devoir composer avec les 3413 pages du code du travail auxquelles s'ajoutent une jurisprudence abondante pour le moins erratique, de très nombreux accords collectifs, interprofessionnels, de branche et d'entreprise et des usages parfois oubliés. Sur ce point, comme sur d'autres, les dirigeants ont avant tout besoin de lisibilité.

OUTIL PERTINENT DE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL, LE FORFAIT JOUR EST RÉGULIÈREMENT REMIS EN CAUSE, NOTAMMENT PAR LA CHAMBRE SOCIALE. COMMENT PRÉSERVER SON EFFICACITÉ ?

Là aussi, face aux multiples jurisprudences en la matière, il devient urgent que le législateur s'empare du sujet pour redonner de la lisibilité aux entreprises. Dans cette optique, deux pistes doivent être envisagées. Sauvegarder les accords collectifs conclus de bonne foi à la lumière des dispositions législatives de janvier 2000. Préciser ces garanties voulues par la Cour de Cassation, en prenant soin, bien entendu, de ne pas enfermer les forfaits jours dans un encadrement horaire journalier ou hebdomadaire qui viderait de toute substance ce dispositif.

COMMENT RENDRE LE CUMUL « EMPLOI-RETRAITE », DE PLUS EN PLUS RÉPANDU, PLUS SÛR JURIDIQUEMENT POUR LES ENTREPRISES ?

Face à la baisse des taux de rendement des systèmes de retraite, de très nombreux pensionnés cumulent désormais leur retraite avec un emploi ; souvent même chez leur ancien employeur.

Dans ce dernier cas, le recours au CDI est inadapté, car il laisse en pratique la pleine maîtrise de la fin de la relation contractuelle au seul salarié, on imagine mal en effet l'entreprise initier ici un licenciement à l'encontre d'un fidèle collaborateur. Quant aux CDD, toujours envisageables, ils ne sont guère plus recommandables. Même s'ils permettent de fixer un terme précis au cumul « emploi-retraite », les cas de recours visés dans le code du travail pour ce type de contrat sont trop limitatifs pour répondre aujourd'hui à la demande. Ainsi si l'on veut donner du sens au cumul « emploi-retraite », en particulier chez le même employeur tel que l'autorise le code de la sécurité sociale, il semble important que le code du travail propose un ou plusieurs outils pour sécuriser la relation contractuelle avec l'entreprise. Si plusieurs pistes peuvent être proposées, la plus simple serait sans doute d'ajouter dans le code du travail, un motif de recours au CDD, spécifique au cumul « emploi-retraite ».

VOTRE TRAVAIL D'ALERTE A RÉCEMMENT PORTÉ SES FRUITS CONCERNANT L'INCERTITUDE JURIDIQUE ENTOURANT LES PROJETS DE LICENCIEMENTS DE 2 À 9 SALARIÉS...

En effet, l'absence d'obligation de notification à l'administration de ces projets, laissait planer un doute quant au respect du délai de vérification de 21 jours et notre commission avait soulevé la question. La loi Macron écarte désormais du champ du contrôle de l'administration ces licenciements dans les entreprises d'au moins 50 salariés (article 103). Dans un tel cas, l'employeur doit seulement informer par écrit la Direccte dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciements. Les décrets d'application devraient être publiés dans le courant du mois de décembre.