



Syndicat des Indépendants

Ensemble pour réussir

SYNDICAT DES INDÉPENDANTS

Organisation interprofessionnelle patronale regroupant
25.000 artisans, commerçants, TPE et professionnels libéraux

RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL
Propositions du SDI - Mars 2016

Projet de loi El Khomri - Les TPE exclues de fait

Propositions du SDI
pour une réforme du droit du travail applicable aux TPE

Enquête du SDI réalisée du 23 février au 02 mars 2016
970 réponses de chefs d'entreprise de moins de 20 salariés



Les points essentiels de l'avant projet de loi El Khomri selon les TPE

- ☒ **La flexibilité dans l'organisation du travail**
73,62% d'opinions favorables (cf page 4)
- ☒ **Le plafonnement des indemnités de licenciement**
82,33% d'opinions favorables (cf page 5)
- ☒ **La définition précise des critères du licenciement économique**
92,91% d'opinions favorables (cf page 6)

Les points essentiels du projet de loi El Khomri applicables aux TPE

- ☒ ~~La flexibilité dans l'organisation du travail~~ **Supprimé**
 - ◆ Suppression du forfait jours initialement directement applicable aux entreprises de moins de 50 salariés sans accord de branche ou d'entreprise
 - ◆ Obligation de négociations préalables avec les organisations syndicales représentatives de salariés dont 94% des entreprises en nombre sont dépourvues
- ☒ ~~Le plafonnement des indemnités de licenciement~~ **Supprimé**
 - ◆ Les barèmes du projet de loi El Khomri pour une ancienneté du salarié jusqu'à 5 ans sont calqués sur ceux de la loi Macron de 2015 (rejetée par le Conseil Constitutionnel) dans leur version applicable aux seules TPE.
- ☒ ~~La définition précise des critères du licenciement économique~~ **Modifié**
 - ◆ Allongement des temps de référence pour l'appréciation des difficultés économiques
 - ◆ Faculté de négociations de durées plus courtes avec les seules organisations syndicales représentatives de salariés dont 94% des entreprises en nombre sont dépourvues

PROPOSITIONS DU SDI

Pour une réforme du droit du travail applicable aux TPE

Proposition 1 : La mise en place de « cellules TPE » au sein de chaque branche professionnelle

85,74% d'opinions favorables (cf page 7)

Ces cellules seraient en charge d'adapter à ce segment d'entreprises les règles dérogatoires à la loi négociées au niveau des conventions collectives.

Avant - Projet de loi El Khomri

« Un accord de branche étendu peut contenir, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

L'employeur peut appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les stipulations qu'il a retenues ».

Rédaction proposée par le SDI

« Un accord de branche ~~ne peut être étendu que lorsqu'il comprend~~ des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de ~~vingt cinquante salariés étendu peut contenir, le cas échéant sous forme d'~~ assorties d'un accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur. ~~des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.~~

L'employeur peut appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les stipulations qu'il a retenues ».

Proposition 2 : La reconnaissance constitutionnelle des TPE

A long terme, cette reconnaissance est indispensable pour bâtir une législation sociale spécifique aux TPE, conformément à la décision du Conseil Constitutionnel en date du 5 août 2015.

Proposition 3 : La mise en place d'un cadre législatif dédié de la législation sociale, clair et directement applicable aux TPE

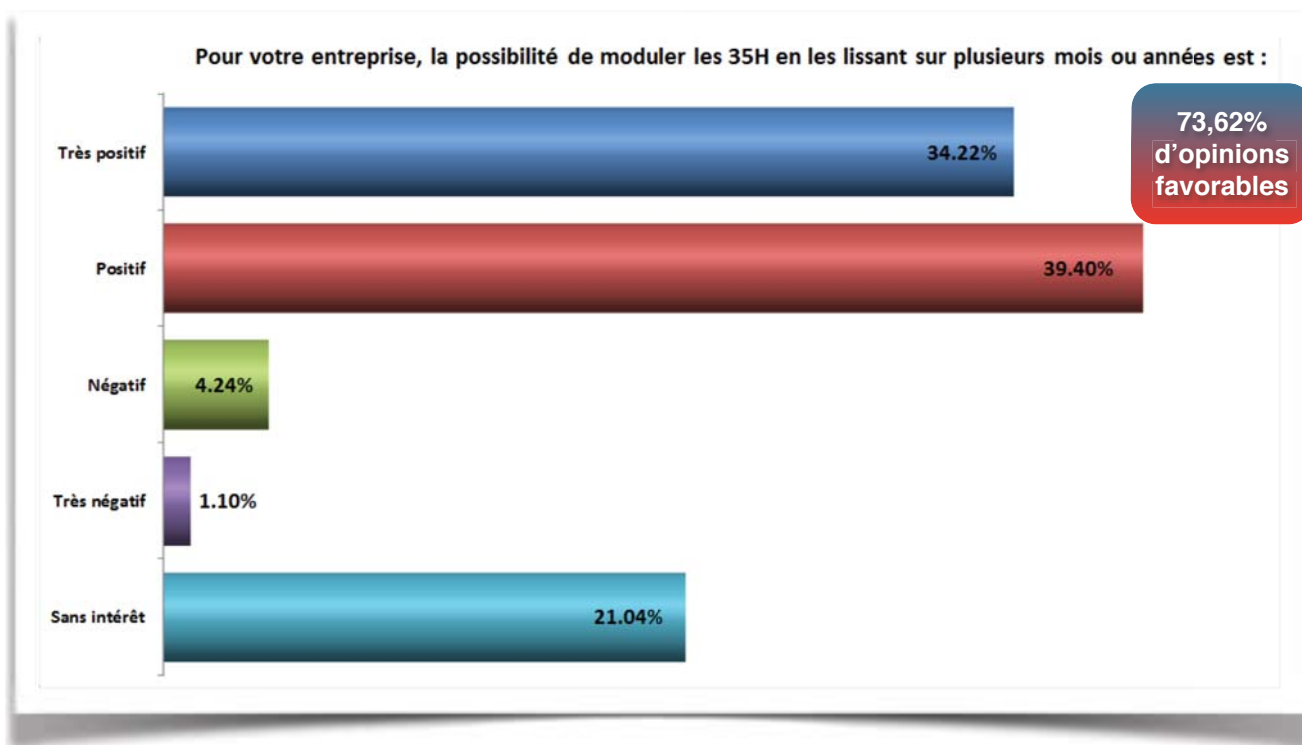
Les TPE ont besoin de disposer d'une source de droit fiable, claire et stable.

Au constat de l'inaction des partenaires sociaux dans l'élaboration de règles adaptées aux TPE dans le cadre des branches professionnelles, il revient au législateur d'intégrer un volet TPE dans chaque texte lié à la législation sociale.

Ces différents textes feront l'objet d'un Livre dédié dans le code du travail, voire d'un code du travail à part entière.

Ils formeront une référence vers laquelle les professionnels indépendants pourront se tourner, dans l'attente ou en l'absence d'éventuels aménagements négociés au niveau des branches.

73,62% des TPE favorables à la modulation du temps de travail



Avec des carnets de commande en accordéon, doublés d'un temps de travail borné entre un minimum de 24H et un maximum de 35H, les TPE expriment un besoin de flexibilité dans leur organisation.

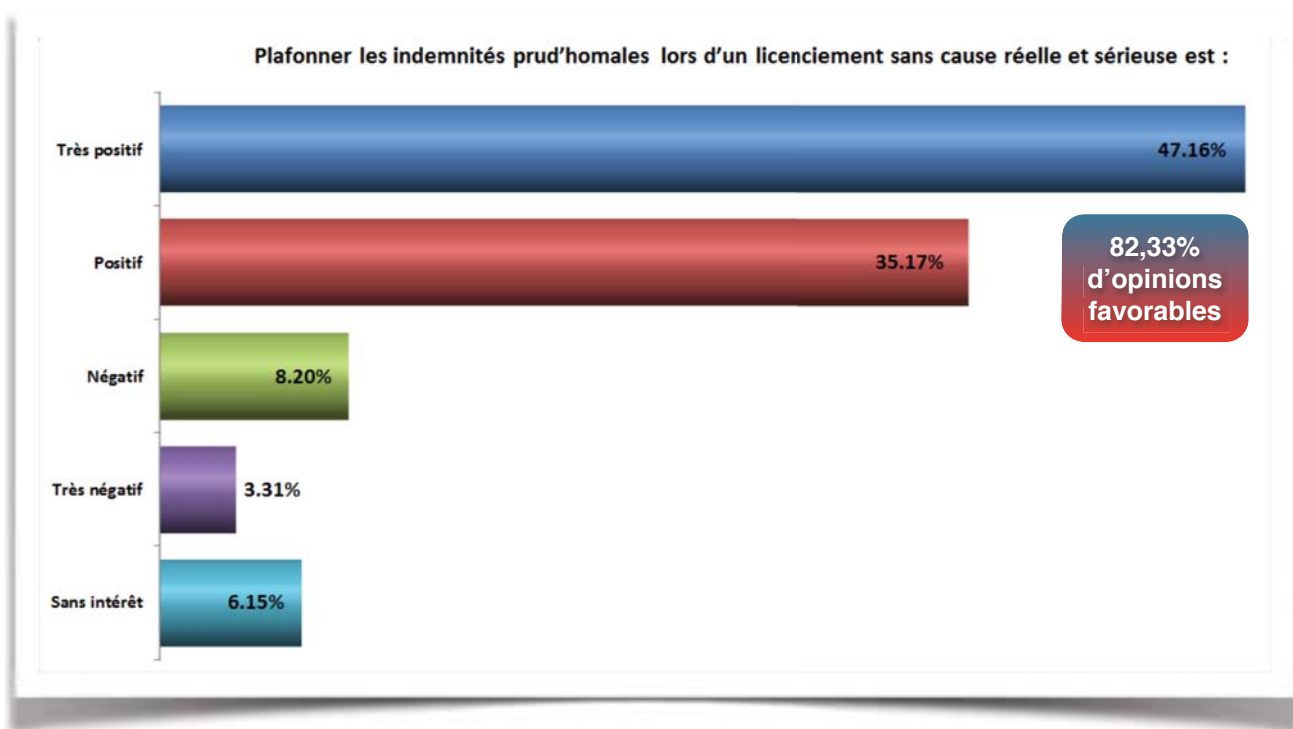
Exemple : La boucherie charcuterie traditionnelle interdite d'aménagement du temps de travail

Mme D. est gérante d'une boucherie en Côte d'Or qui comprend 6 salariés. Mme D. et l'une de ses salariées sont d'accord : cette dernière, employée à 39h/semaine, préférerait travailler moins sur les mois d'hiver et plus sur les mois d'été.

C'est une opportunité pour Mme D, l'hiver étant une période en peu plus creuse. La proposition consisterait à travailler 161h/mois en hiver (contre 169) et, en contrepartie, 177h/mois en été. La salariée conserverait une rémunération lissée à 169h/mois tout au long de l'année.

Cette modulation accordée à une seule personne, même à sa demande, est impossible : la loi ne l'autorise pas et la convention collective applicable est entièrement muette sur la question de l'aménagement du temps de travail.

82,33% des TPE favorables au plafonnement des indemnités prud'homales



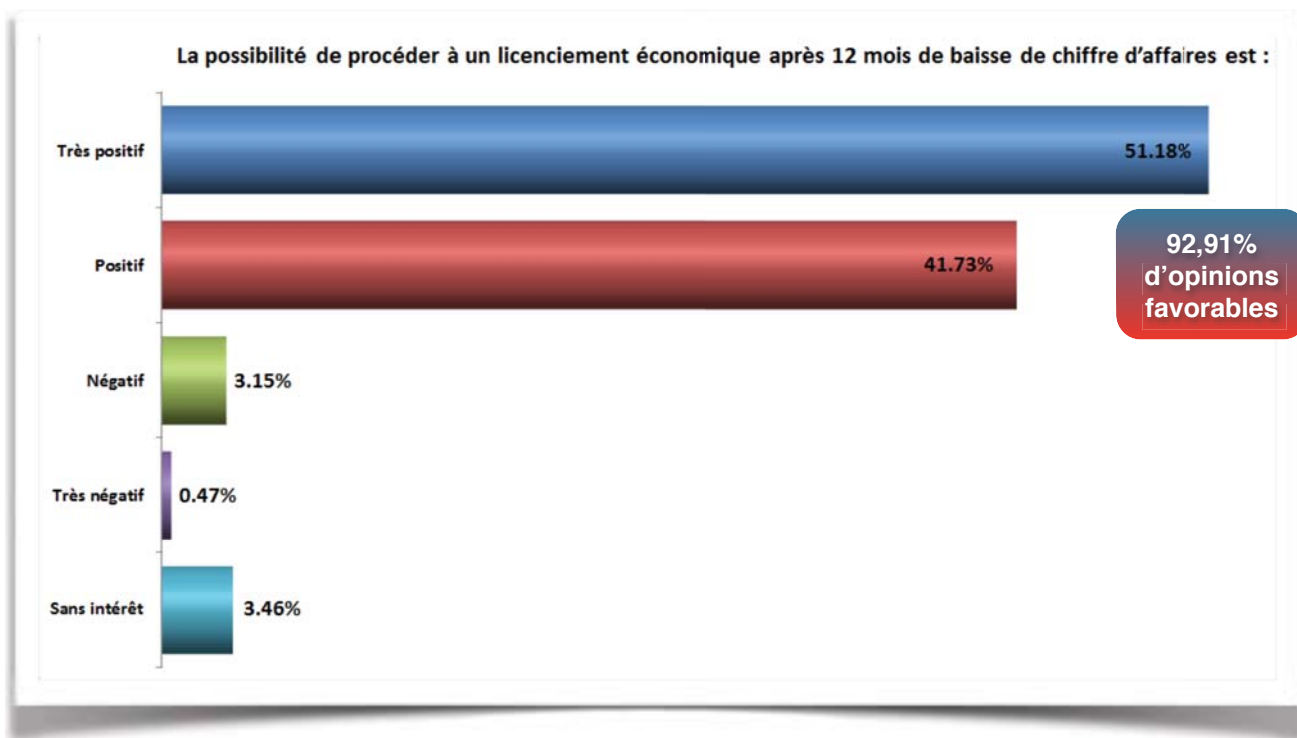
Les Conseils de Prud'hommes constituent clairement la bête noire des professionnels indépendants.

Face à une législation sociale complexe, à des procédures juridiques et judiciaires qu'ils ne maîtrisent pas, et au constat d'un taux de condamnation en première instance de 70%, les chefs d'entreprise souhaiteraient au moins disposer d'une évaluation précise de leur risque.

La question soulevée, à laquelle avait tenté de répondre la loi Macron I, est relative aux facultés financières de l'entreprise.

Lorsqu'une grande entreprise est parfaitement en capacité d'assumer les 24.000€ de montant moyen des condamnations prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, cette même somme conduit une TPE à la fermeture et la suppression des emplois attachés.

92,91% des TPE favorables à la fixation de critères clairs du licenciement économique



Pour un responsable de TPE, son entreprise, c'est sa vie. Il y consacre en moyenne 70H par semaine.

Il en tire ses revenus et les moyens de subvenir aux besoins de sa famille.

Qu'il soit entrepreneur individuel ou sous forme de société, l'ensemble de ses biens personnels est engagé par le jeu des cautions.

En d'autres termes, si l'entreprise ferme ses portes, son dirigeant se retrouve entièrement démuné.

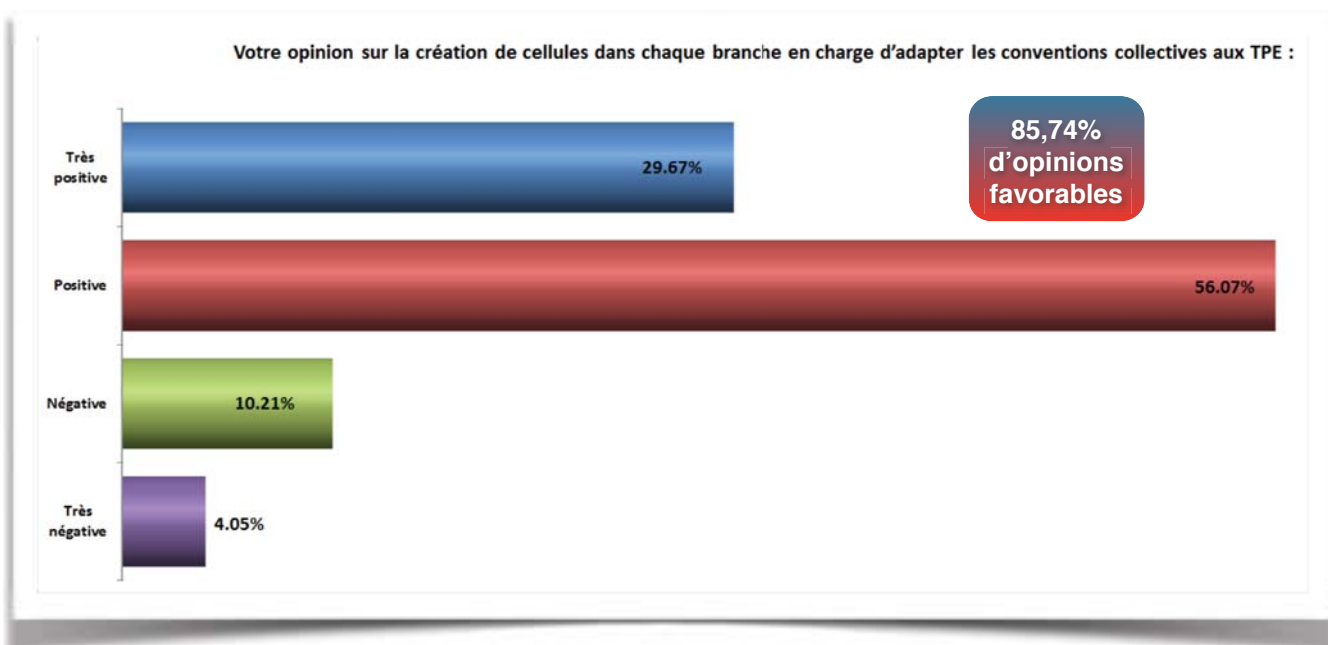
Il est en conséquence important que le responsable de TPE puisse disposer de critères objectifs clairs et facilement applicables lui permettant de mesurer son risque dans l'hypothèse où il serait contraint à engager des procédures de licenciement économique.

Aujourd'hui, une entreprise ne peut procéder à un licenciement économique que pour deux motifs : une cessation d'activité ou une mutation technologique.

Elle peut également invoquer une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise, mais il faut alors prouver qu'elle est en péril.

Cette dernière situation constitue invariablement pour une TPE le seuil de la liquidation judiciaire, liquidation qui ne manquera pas de survenir au moment du versement des indemnités liées au licenciement économique.

85,74% des TPE favorables à la mise en place de cellules dédiées dans chaque branche professionnelle

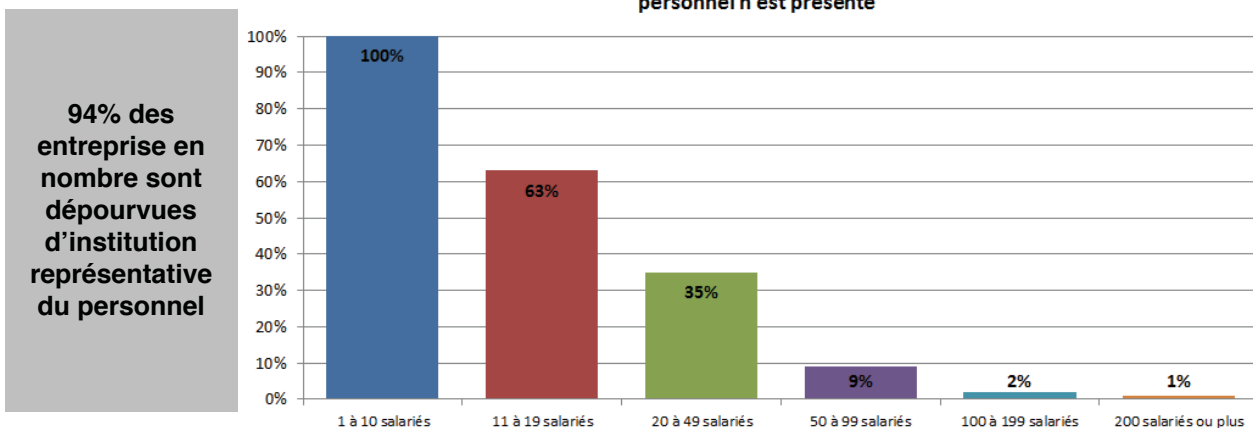


- 94% des entreprises en nombre ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel en interne pour négocier des assouplissements aux dispositions législatives ou conventionnelles de branche au niveau de leur entreprise
- les responsables de TPE sont farouchement opposés à toute ingérence syndicale, patronale ou de salariés, dans l'entreprise

En conséquence, la seule alternative, pour la négociation d'assouplissements applicables dans les TPE, se situe au niveau des branches professionnelles par le biais de cellules spécifiques en capacité de prendre en compte les besoins et capacités de ce segment d'entreprises.

Contrairement à ce qu'indique le projet de loi El Khomri, le but n'est pas que les branches aient une simple « obligation de moyen » à cet égard, mais une **obligation de résultat**.

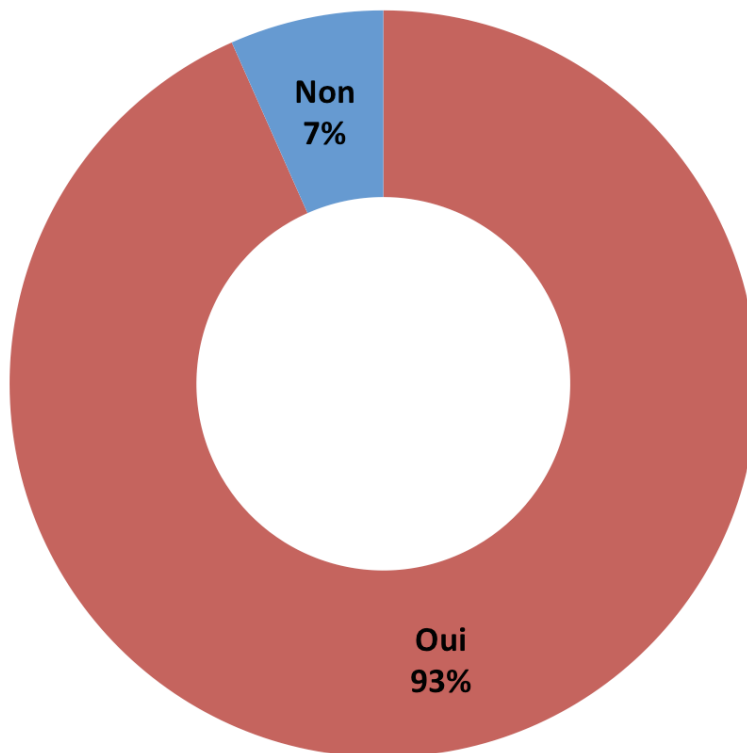
Proportion d'établissements dans lesquels aucune institution représentative du personnel n'est présente



Source : DARES Mars 2015 – Enquête REPOSE 2011

93% des TPE favorables à la mise en place d'un code du travail adapté à leurs spécificités

Estimez-vous nécessaire la mise en place d'un code du travail spécifique aux TPE ?



Source : Panorama des TPE - Novembre 2015

Les responsables de TPE ne rejettent pas le principe du code du travail, mais le constat d'un code du travail truffé de règles, de conditions, de dérogations et sous-dérogations qui le rendent incompréhensible.

Au mieux, ils souhaiteraient pouvoir disposer d'un corpus de règles simples et accessibles, auxquelles tant eux-mêmes que leurs salariés pourraient se référer.