

ENTREPRISES

TPE-PME : le « Tout pour

- L'exécutif a annoncé, mardi, des mesures pour lever les freins à l'embauche.
- Il se garde de chiffrer l'impact de ce plan, plutôt bien accueilli par le patronat.

Pierre-Alain Furbury
pfurbury@lesechos.fr
Derek Perrotte
dperrotte@lesechos.fr

La scénographie est désormais bien huilée. Depuis un an, à chaque fois que l'exécutif veut montrer qu'il prend un problème à bras-le-corps, Manuel Valls dévoile à l'Élysée, entouré de plusieurs ministres, le plan arrêté un peu plus tôt avec François Hollande. Et le Premier ministre opte à dessein pour des formules qui claquent. Mardi, martelant le slogan « Tout pour l'emploi », il a qualifié les mesures en faveur de l'emploi dans les TPE et PME de « *Small Business Act à la française* », reprenant le nom du texte fondateur, en 1953, de la politique d'aide aux PME aux États-Unis. « *Nous devons réformer, simplifier, sécuriser, créer ce mouvement pour l'embauche* », a-t-il souligné, se targuant de prendre des mesures « fortes » et d'agir sur « tous les leviers » pour conforter la reprise.

« Lever les freins »

Manuel Valls veut aller vite : un maximum de mesures s'appliqueront dès à présent ou dans les prochaines semaines, a-t-il promis. Objectif : « *Lever les freins à l'embauche* », selon l'expression ressassée au sommet de l'État. Freins psychologiques, avec l'instauration de plafonds sur les indemnités prud'homales et l'allongement de la période d'essai des contrats d'apprentis. Freins financiers, avec l'annonce surprise d'une prime de 4.000 euros pour l'embauche d'un premier salarié et un gel, sur trois ans, des prélèvements fiscaux et sociaux liés au franchissement de seuils. Freins réglementaires enfin, avec l'assouplissement des CDD, des contrats d'intérim et des accords de maintien dans l'emploi.

Le Medef a salué de « *bonnes initiatives* », la CGPME et l'Unapl (professions libérales) de « *réelles avancées* », tandis que l'UPA (artisans) regrette un « *saupoudrage de mesures qui manque d'ambition* ». Si l'exécutif s'est appliqué à faire bouger les lignes en introduisant plus de souplesse et de simplicité, l'impact potentiel des mesures n'en reste pas moins très incertain. Emmanuel Macron s'est d'ailleurs gardé de le chiffrer, tranchant :



Manuel Valls a présenté son plan en faveur des TPE et PME comme un « *Small Business Act à la française* ». Photo François Guillot / AFP

« *Nous ne sommes pas en économie administrée.* » On reste loin de la révolution culturelle réclamée par une partie des milieux économiques et politiques. « *Au-dessous des attentes* », a réagi la CFDT. C'est d'ailleurs l'angle d'attaque choisi par la droite, qui, embarrassée, a appelé à « *aller plus loin d'engageant une véritable réforme du Code du travail* ». « *C'est un "very small business act"* », avoue même, en privé... un frondeur du PS.

Numéro d'équilibriste

Il faut dire que les marges de manœuvre étaient limitées. Sur le plan budgétaire, social et politique. Obligé Manuel Valls à un délicat numéro d'équilibriste. Pour ne pas braquer les syndicats et la majorité, le gouvernement a renoncé à réformer le CDI (excluant même d'ouvrir le chantier à terme) et à augmenter la durée maximale des CDD ou des périodes d'essai. Il a aussi tenté de les

rassurer en soulignant que le plafonnement des indemnités prud'homales ne s'appliquerait « *pas aux cas les plus graves* ». Cela n'a pas empêché la gauche du PS d'y voir une nouvelle preuve de la « *dérive sociale-libérale* » de l'exécutif (lire ci-dessous), deux jours après le congrès du parti. « *Tout Pour l'Employeur serait la bonne formule, plutôt que celle de Tout pour l'Emploi !* » a tweeté le député Patrice Prat, proche d'Arnaud Montebourg. La « *priorité* », c'est « *amplifier la croissance et faire baisser enfin le chômage* », a rétorqué Manuel Valls, reconnaissant la « *peur* » d'embaucher des petits patrons. Interrogé sur l'éventuelle réorientation du pacte de responsabilité, il a juré que, si l'on pouvait « *évaluer et corriger* », il n'entendait « *pas remettre en cause l'aide aux entreprises* ».

Page 7 L'éditorial d'Etienne Lefebvre

Ils ont dit



« *Le retour de la confiance nécessite de la cohérence d'action et une mise en œuvre sans faille.* »

THIBAUT LANXADE
Vice-président du Medef chargé des PME

Photo AFP



« *Si un gouvernement de droite avait proposé cela, l'ensemble de la gauche serait monté au créneau.* »

ANDRÉ CHASSAING
Chef de file des députés Front de gauche

Photo AFP



« *Les 4.000 euros de prime à la première embauche s'apparentent à un gadget.* »

BRUNO RETAILLEAU
Président du groupe UMP au Sénat

Photo AFP

Un nouveau risque de fracture dans la majorité

Le plafonnement des indemnités aux prud'hommes suscite des critiques au sein du PS. Des aménagements sont attendus.

Grégoire Poussielgue
gpoussielgue@lesechos.fr

Déjà lourdement menacé par le retour de la loi Macron à l'Assemblée, le fragile équilibre trouvé lors du congrès du PS à Poitiers est soumis à rude épreuve avec les mesures annoncées mardi. L'une d'entre elles constitue un vrai point de blocage pour nombre de députés de la majorité : celle concernant le plafonnement des indemnités des salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse. Les frondeurs ont été les premiers à monter au créneau au cours de la réunion du groupe socialiste à l'Assemblée, mardi matin, alors même que la perspective d'un tel plafonnement était dans les tuyaux depuis plusieurs jours. « *On n'est pas capable de faire une loi pour plafonner les plus hautes rémunérations, et on en fait une pour les indemnités des salariés*

licenciés abusivement. Nos idées ont été prises pour gagner le congrès et ensuite on se fait trahir, car cette mesure est en contradiction avec le discours du congrès », déplore Laurent Baumel, l'un d'entre eux.

Les non-frondeurs inquiets

Mais les frondeurs ne sont pas les seuls à ruer dans les brancards. Au cours de la réunion du groupe socialiste, plusieurs députés n'appartenant pas à cette tendance se sont inquiétés de la mise en place d'une telle disposition. Sur le fond, ils ne la contestent pas. Ils pointent surtout les risques politiques qu'elle induit. Après la difficile synthèse faite au PS sous l'égide de Jean-Christophe Cambadélis, ils ne veulent pas donner le sentiment de faire un « *cadeau aux patrons* » au détriment des salariés en cautionnant des comportements perçus comme abusifs.

Le gouvernement rétorque qu'il s'agit de lever les freins à l'emploi sans toucher aux droits fondamentaux des salariés. Un message difficile à faire passer dans le cadre du plafonnement des indemnités de

licenciement suite à un contentieux. « *Les inconvénients politiques du plafonnement des indemnités sont potentiellement plus importants que les avantages économiques que les entreprises pourront en retirer* », estime-t-on au sein du groupe socialiste.

D'où la volonté de certains parlementaires de donner des gages en retour. « *Je partage l'avis du gouvernement sur la nécessité d'adresser un message aux entrepreneurs des TPE et PME. En fixant plancher et pla-*

fond, on sécurise les deux parties, d'autant plus que le plafond est fixé au-delà de la moyenne des indemnités habituellement constatées. Mais je souhaiterais qu'un autre signe soit donné dans le même temps avec l'interdiction des retraites chapeaux », plaide le député et porte-parole du PS Olivier Faure.

Des pistes à l'étude pour amadouer les élus

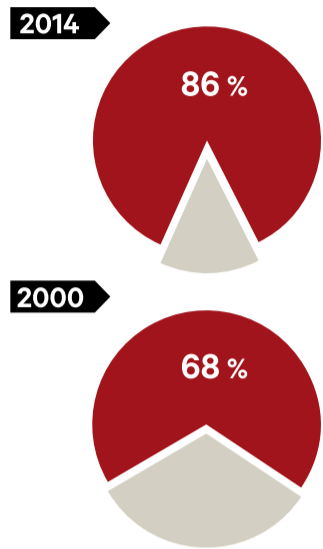
Présent devant les députés, mardi matin, Manuel Valls a défendu le plafonnement, qu'il a présenté comme une mesure pragmatique. Pas question d'y renoncer. Mais, pour se concilier les parlementaires, plusieurs dispositions sont à l'étude, comme la limitation de ce plafonnement aux seules entreprises de moins de 300 salariés, ce qui pourra faire l'objet d'un amendement ultérieur. « *Comme ça, les grands groupes ne pourront pas en profiter* », ajoute un parlementaire. La fixation des plafonds et plafonds devrait être suffisamment large pour ne pas donner l'impression de léser les salariés, en se basant sur les moyennes généralement constatées. ■

« *Nos idées ont été prises pour gagner le congrès et ensuite on se fait trahir, car cette mesure est en contradiction avec le discours du congrès.* »

LAURENT BAUMEL
Député PS frondeur

l'emploi » incertain de Manuel Valls

Part des CDD dans les embauches



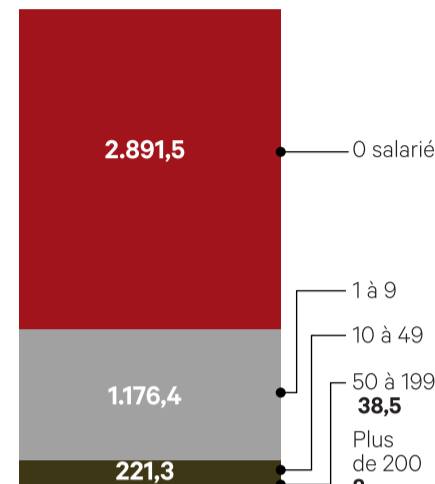
Planchers et plafonds annoncés pour les indemnités aux prud'hommes

En mois de salaire

Ancienneté dans l'entreprise	Entreprises de :	
	Au moins 20 salariés	Moins de 20 salariés
Moins de 2 ans	Indemnité maximale égale à 1/6 de mois par mois d'ancienneté (soit 2 mois de salaire pour 1 an d'ancienneté, 4 mois pour 2 ans)	Indemnité maximale égale à 1/12 de mois par mois d'ancienneté (soit 1 mois de salaire pour 1 an d'ancienneté, 2 mois pour 2 ans)
Entre 2 et 14 ans	Minimum : 4 mois Maximum : 10 mois	Minimum : 2 mois Maximum : 6 mois
A partir de 15 ans	Minimum : 4 mois Maximum : 20 mois	Minimum : 2 mois Maximum : 12 mois

Les entreprises selon leurs effectifs

Répartition au 1^{er} janvier 2013 en milliers d'entreprises



« LES ÉCHOS » / SOURCES : INSEE, BERCY, DARES

Les autres mesures

● A la demande en premier lieu des artisans (UPA), la **période d'essai des apprentis va être allongée** : elle reste fixée à deux mois, mais en excluant désormais les périodes passées en CFA (50 % du temps) pour ne garder que celles en entreprise, ce qui revient à passer la période d'essai à quatre mois.

● Autre mesure visant à lever les freins à l'embauche : la **réduction des effets des seuils fiscaux**. Toutes les obligations (versement de nouvelles cotisations, déclarations administratives supplémentaires) qui s'enclenchent à partir de 9 et 10 salariés seront relevées à 11 salariés, pour un coût de 100 millions d'euros pour l'Etat. De même, les recrutements des entreprises allant jusqu'à 50 salariés inclus ne déclencheront pas de prélèvements fiscaux et sociaux supplémentaires pendant les trois prochaines années. Ce **gel des seuils** devrait coûter moins de 100 millions d'euros, selon les estimations de l'exécutif.

● Pour développer l'activité des petites entreprises, la **lutte contre les fraudes au détachement** de salariés, qui fait des ravages dans le BTP et l'agriculture, sera renforcée, via des contrôles accrus et des sanctions durcies envers les donneurs d'ordre ne remplissant pas leur obligation de vigilance.

● L'exécutif promet aussi de **soutenir la trésorerie des petites entreprises** en ouvrant au respect des délais de paiement et en renforçant les produits de financement à court terme de Bpifrance.

● Enfin, les condamnations de chefs d'entreprise pour « **faute de gestion** » dans le cadre d'une faillite (4.000 jugements en 2013) vont être revues. La jurisprudence est en effet très inégale et fait apparaître des cas de figure très différents, allant d'infractions caractérisées de simples négligences. Dans ce dernier cas, le dirigeant n'aura plus à combler personnellement le passif généré dans la gestion d'une société. Cette mesure sera mise en œuvre dans le cadre du projet de loi sur la justice du XXI^e siècle présenté par la garde des Sceaux d'ici à la fin de l'année.

Les quatre principales annonces

Les CDD pourront être renouvelés deux fois

C'est un assouplissement que le patronat demandait de longue date. L'exécutif a décidé d'autoriser les CDD et les contrats d'intérim à être renouvelés deux fois. Jusqu'ici, ils ne pouvaient l'être qu'une fois. « Dans un contexte de reprise, les entreprises peuvent avoir besoin de renouveler un CDD plutôt que d'embaucher en CDI, le temps que leur carnet de commandes se consolide », explique Matignon. Alors que 86 % des recrutements se font désormais par CDD – un record –, la mesure se veut donc frappée au sceau du pragmatisme, d'autant qu'elle a le mérite de ne rien coûter. Mais l'exécutif, qui a longtemps hésité, prend le risque d'être accusé d'encourager la précarité. Le ministre du Travail, François Rebsamen, a réfuté mardi la critique, arguant qu'« on ne touche bien sûr pas à la durée maximale en CDD ». De fait, la durée maximale cumulée des CDD ou contrats d'intérim reste fixée à 18 mois, quand le patronat plaiderait pour 24 mois. La mesure sera incluse par amendement dans la loi Rebsamen sur le dialogue social qui va bientôt arriver au Sénat après avoir été votée à l'Assemblée et s'appliquera dès son entrée en vigueur, prévue pour la fin de l'été. Précision de taille : la mesure ne s'appliquera pas qu'aux nouveaux contrats mais aussi à ceux en cours. En outre, si l'exécutif estime que cette mesure profitera avant tout aux PME et TPE, elle s'appliquera à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. — D. P.

Les indemnités aux prud'hommes seront plafonnées

Les indemnités supralégales, en cas de condamnation de l'employeur aux prud'hommes pour un licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse, seront bien encadrées par un plancher et un plafond. Ceux-ci varieront selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié (moins de 2 ans, entre 2 et 14 ans et plus de 15 ans). Le plafond maximum est fixé à 20 mois de salaire pour une entreprise de plus de 20 salariés et 12 mois pour une entreprise de moins de 20 personnes, pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté (voir tableau ci-dessus). Le gouvernement fixera plus tard de nouveaux planchers et plafonds pour les entreprises de plus de 300 salariés. Les cas les plus graves de harcèlement ou de discrimination au travail sont exclus de ce plafonnement. Le dispositif est relativement complexe pour laisser au juge un pouvoir d'appréciation. Mais, en mettant des seuils différents selon la taille de l'entreprise, le gouvernement s'expose à un autre risque constitutionnel : la rupture d'égalité. Autre changement : une affaire pourra être jugée même en l'absence d'une des parties, de manière à éviter les manœuvres dilatoires et donc à raccourcir les délais. Et les vices de forme ne pourront plus remettre en cause le caractère réel et sérieux du licenciement. Un vice de forme fera désormais l'objet d'une indemnisation forfaitaire d'un mois de salaire. Ces mesures feront l'objet d'amendements au projet de loi Macron. — M. B.

4.000 euros de prime à l'embauche d'un premier salarié

La France compte 1,2 million d'entreprises individuelles sans salarié (à ne pas confondre avec les autoentrepreneurs). Pour aider ces chefs d'entreprise à franchir le « pas difficile » de l'embauche d'un premier salarié, le gouvernement a décidé de créer une prime d'un total de 4.000 euros (2.000 euros versés à la fin de la période d'essai, puis 2.000 euros versés la deuxième année) pour toute embauche en CDI ou en CDD de plus de douze mois. Le dispositif est accessible à toutes les entreprises n'ayant jamais eu de salarié ou n'en ayant plus depuis au moins un an, pour les contrats signés à compter du 9 juin 2015, jusqu'au 8 juin 2016. Cette aide viendra s'ajouter – et non se substituer – à celles déjà en place, comme le crédit d'impôt compétitivité emploi (Cice) et les allègements de charges sur les bas salaires. « Au niveau du SMIC, un tiers du salaire sera couvert », a résumé mardi Manuel Valls. Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, en attend 60.000 à 80.000 créations d'emploi, pour un coût qui atteindrait alors environ 150 millions d'euros. Au risque que ce dispositif entraîne un fort effet d'aubaine en subventionnant des embauches que des dirigeants auraient de toute façon effectuées. « Ce n'est pas un cadeau aux entreprises, c'est un appui aux entrepreneurs qui se lancent dans l'aventure d'une première embauche », a défendu le chef du gouvernement. — D. P.

Les accords de compétitivité assouplis

Les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre, lundi, sur le bilan des accords de maintien dans l'emploi. Qu'importe, le gouvernement va s'empresser à les rendre plus opérationnels. Il est vrai que, depuis le vote de la loi sur la sécurisation de l'emploi en 2013 (ANI), une petite dizaine d'accords seulement ont été signés. Pour y remédier, trois mesures vont être ajoutées par amendement au projet de loi Macron. D'abord, la possibilité de signer ce type d'accord (qui permet de faire varier le salaire ou le temps de travail de manière dérogatoire) pour une durée de cinq ans, et non plus de deux ans seulement. « Il faut souvent près de six à neuf mois pour négocier un tel accord avec les partenaires sociaux. S'il ne dure que deux ans, beaucoup d'employeurs estiment que ça n'en vaut pas la peine », a argumenté mardi Emmanuel Macron. Autre assouplissement : ces accords pourront être révisés ou suspendus (dans des conditions qui doivent être fixées à l'avance) si l'entreprise va mieux ou, au contraire, si l'activité se dégrade encore. Enfin, conformément à la volonté initiale des signataires de l'ANI, les salariés qui refuseront de se voir appliquer l'accord collectif signé par la majorité de syndicats de l'entreprise seront licenciés sans que ce soit un licenciement économique. En d'autres termes, l'accord collectif primera sur le contrat de travail individuel. Le motif du licenciement sera constitué par le fait d'avoir refusé de voir appliquer l'accord. — M. B.

« Les mesures ne sont pas révolutionnaires mais vont dans le bon sens »

Propos recueillis par Derek Perrotte dperrotte@lesechos.fr

Les mesures annoncées mardi permettront-elles de faire reculer le chômage ?

Elles ne sont pas révolutionnaires mais vont globalement dans le bon sens, sur le volet sécurisation des contrats de travail comme sur celui de l'incitation à l'embauche. La réforme des indemnités de licenciement aux prud'hommes, en particulier, peut avoir un vrai effet psychologique et la souplesse apportée sur le renouvellement des CDD peut jouer favorablement en période de reprise. L'assouplissement des accords de maintien dans l'emploi est aussi un vrai progrès, même s'il ne faut pas oublier que



INTERVIEW STÉPHANE CARCILLO
Economiste à l'OCDE et professeur affilié à Sciences Po.

c'est avant tout un outil pour les plus grandes entreprises. Il reste toutefois difficile d'anticiper l'effet final sur l'emploi, qui dépendra aussi beaucoup des modalités pré-

cises de mise en œuvre. Sur les prud'hommes, par exemple, l'écart est élevé entre le plancher et le plafond fixés, mais où tombera à l'arrivée le point focal ?

Quid de la prime à l'embauche d'un premier salarié ?

C'est une piste intéressante. En 2009, l'exonération totale de charges sur les embauches dans les TPE avait eu un effet marqué, et rapide, sur les embauches. Mais la mesure ciblait alors les bas salaires, ce qui limitait les effets d'aubaine. S'il se confirme que tous les salariés sont cette fois-ci concernés, l'effet d'aubaine peut être plus important et la mesure a alors surtout un effet inflationniste sur les salaires. Il faut la cibler sur les salariés peu qualifiés car c'est sur ces populations que se concentre le chômage. On peut aussi regretter que la mesure soit réservée aux embauches en CDI ou en CDD de plus de douze mois, car beaucoup de premiers recrutements se font sur des contrats plus courts.

L'exécutif a renoncé à former le CDI. Est-ce une erreur ?

La vraie question derrière le débat sur le CDI est celle de la réforme, indispensable, du licenciement économique et de ses motifs. C'est la clef de voûte du système. Il faut en revoir la définition et les motifs

« La vraie question derrière le débat sur le CDI est celle de la réforme, indispensable, du licenciement économique et de ses motifs. »

d'appréciation par le juge. Ce dernier a un fort pouvoir d'appréciation du caractère justifié ou non du licenciement, alors qu'il n'est pas toujours en mesure d'apprécier réellement la situation économique de l'entreprise. Cela induit une grande incertitude pour l'employeur, qui ne sait jamais comment sa situation économique sera, des années plus tard, interprétée par le juge judiciaire. C'est un frein majeur aux embauches en CDI. Une voie à explorer consisterait à modifier la définition du licenciement économique pour que le juge apprécie sa légalité, non au regard de la situation économique de l'entreprise, mais en vérifiant simplement la réalité de la réorganisation engagée. ■