

Deux petites modifications du code du travail pouvant être *mises en marche* rapidement et apporter un peu plus de visibilité aux dirigeants des TPE PME.

Nous connaissons depuis peu le nom de notre nouveau Président de la République.

Il est bien connu en matière de droit du travail !

Que pouvons-nous ou devons-nous dès lors attendre du prochain gouvernement de sa politique en matière de réforme du code du travail, et ce dans les prochains mois à venir ?

Le programme du candidat Macron peut apparaître ambitieux ou rétrograde suivant des orientations politiques de chacun.

Nulle envie dans cette chronique de nourrir une quelconque polémique.

Toutefois, la mise en place du dialogue social sur un plan national prendra à l'évidence ***un certain temps !***

Abordons cependant de façon pragmatique deux possibles et simples réformes qui pourraient aboutir très prochainement et qui portent sur la prévisibilité du coût du licenciement.

L'absence de prévisibilité du coût d'un éventuel licenciement a toujours en effet été considérée par les dirigeants des TPE et PME comme un frein à l'embauche et à la bonne gestion des emplois.

Dans le précédent quinquennat des efforts significatifs ont été entrepris par le Président et son gouvernement pour tenter d'apporter un peu plus de prévisibilité sur ce point aux dirigeants des TPE PME.

Il avait été en effet initialement souhaité par le gouvernement la création de référentiels indemnitaires obligatoires en cas de litige prud'homal relatif à un licenciement.

Ce référentiel obligatoire n'a cependant pu voir le jour.

Toutefois il existe depuis le 17 juin 2013 un référentiel indemnitaire dit de conciliation qui peut être appliqué si les parties aboutissent à un accord devant le bureau de conciliation.

Dans la pratique ce barème est peu souvent appliqué car si l'employeur et le salarié s'entendent pour transiger, c'est sur la base d'une indemnisation convenue entre elles et non pas à partir d'un barème indicatif.

Conscient du peu de portée de ce barème, la loi dite Macron du 6 août 2015 a prévu que le juge puisse prendre en compte un référentiel indicatif pour fixer le montant des indemnités versées au salarié dont le licenciement est jugé abusif ou sans cause réelle et sérieuse (art L.1235-1 du code du travail).

Aussi un décret a été publié au JO en novembre 2016 fixant un référentiel indicatif d'indemnisation allant de un mois à 21,5 mois de salaire selon l'ancienneté du salarié avec une majoration de un mois de salaire suivant certains cas ; ce décret est le suivant :

Section 4 : Référentiel indicatif d'indemnisation en cas d'absence de conciliation

Article R1235-22 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2016-1581 du 23 novembre 2016 - art. 1.

I-Sous réserve des dispositions du présent code fixant un montant forfaitaire minimal d'indemnisation, le référentiel indicatif mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 1235-1 du code du travail est fixé comme suit :

<i>ANCIENNETÉ (en années complètes)</i>	<i>INDEMNITÉ (en mois de salaire)</i>	<i>ANCIENNETÉ (en années complètes)</i>	<i>INDEMNITÉ (en mois de salaire)</i>
0	1	22	14,5
1	2	23	15
2	3	24	15,5
3	4	25	16
4	5	26	16,5
5	6	27	17
6	6,5	28	17,5
7	7	29	18
8	7,5	30	18,25
9	8	31	18,5
10	8,5	32	18,75
11	9	33	19
12	9,5	34	19,25
13	10	35	19,5
14	10,5	36	19,75
15	11	37	20
16	11,5	38	20,25
17	12	39	20,5
18	12,5	40	20,75
19	13	41	21
20	13,5	42	21,25
21	14	43 et au-delà	21,5

II. Les montants indiqués dans ce référentiel sont majorés d'un mois si le demandeur était âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture.

Ils sont également majorés d'un mois en cas de difficultés particulières de retour à l'emploi du demandeur tenant à sa situation personnelle et à son niveau de qualification au regard de la situation du marché du travail au niveau local ou dans le secteur d'activité considéré.

Ce référentiel reste toutefois purement indicatif et est dénué de force obligatoire.

Compte tenu de la volonté clairement exprimé du Président de la République récemment élu d'apporter un surplus de prévisibilité aux dirigeants des TPE PME , il sera sans doute très prochainement à nouveau débattu puis mis en place **un référentiel non plus indicatif mais obligatoire** avec toutefois un encadrement vraisemblablement un peu plus poussé au niveau des cas de possible majoration, et ce à l'effet de répondre aux inquiétudes de certains syndicats de salariés.

Ce nouveau barème pourra servir ainsi de *thermomètre d'évaluation* au coût d'un licenciement d'un salarié dans les TPE PME.

Il est aussi fort possible que le législateur remette sur la table des discussions l'article 65 de la loi travail qui devait permettre **à certaines entreprises de moins de cinquante salariés de déduire de leurs résultats imposables une somme correspondant aux indemnités susceptibles d'être ultérieurement dues à leurs salariés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Cette disposition ayant été écartée par le conseil constitutionnel le 4 août 2016 au seul motif qu'elle apparaissait sans lien avec le texte initial, il y a lieu de penser que ce texte sera présenté à nouveau puis retenu.

Il permettra d'apporter un complément de prévisibilité pour les entreprises qui pourront ainsi intégrer dans leur prévisionnel comptable et financier le coût éventuel de la rupture d'un contrat de travail, et ce avant même qu'une procédure prud'homale ne soit engagée.

Voilà deux simples réformes déjà débattues sur le fond qui devraient pouvoir être mise en marche rapidement !