



Myriam El Khomri « Ma loi est juste et nécessaire »

Marc Landré, Anne de Guigné, « Emploi », Le Figaro, le 04.04.2016

INTERVIEW - Dans un entretien au *Figaro*, la ministre du Travail défend son projet de loi et répond aux critiques qui lui sont faites.

LE FIGARO. - Près d'un millier d'amendements ont été déposés par les députés. Comment abordez-vous le rendez-vous de l'Assemblée?

Myriam EL KHOMRI. - Avec enthousiasme, détermination et conviction. Le débat qui débute va permettre de sortir des postures, et nous avons eu des échanges constructifs avec les commissions parlementaires.

En quoi ce qu'il reste de votre texte demeure «profondément réformateur», comme vous le dites?

Mon projet de loi n'a pas été vidé de sa substance. Il propose une nouvelle philosophie sur les niveaux de régulation sociale (loi, branche et entreprise).

Il déplace le curseur dans l'entreprise, en permettant aux acteurs de discuter au plus près des réalités du terrain.

C'est essentiel: c'est par le dialogue social que les entreprises pourront améliorer leur compétitivité, décrocher de nouveaux contrats. Nous devons sortir d'une culture de l'affrontement.

Avec des accords majoritaires, rien ne se fera au détriment des salariés. Sans accord, il n'y aura pas d'évolution du droit!

Un licenciement pour motif personnel et non économique est prévu pour les salariés refusant un accord de développement de l'emploi. Les députés sont contre. Vous allez reculer?

On doit donner aux entreprises la capacité de négocier des aménagements avant qu'il ne soit trop tard. La France détruit des emplois industriels depuis quinze ans, neuf embauches sur dix se font en CDD: la solution passe par la primauté de l'accord sur le contrat de travail, comme lors des accords Aubry sur la réduction du temps de travail en 2000.

Cette loi est un acte de confiance dans le dialogue social, car je crois qu'un accord signé par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés est un accord qui se fera dans l'intérêt de tous. La primauté de l'accord sur le contrat de travail, c'est l'esprit même de ma loi.

Christophe Sirugue, le rapporteur du texte, veut aussi revenir sur l'article encadrant les licenciements économiques...

Ma loi ne fait que rappeler dans quelles conditions s'appliquent les licenciements économiques.

Elle n'a pas vocation à les favoriser, mais à les encadrer.

Aujourd'hui, les licenciements économiques - qui accordent plus de garanties aux salariés en termes de reclassement et d'indemnisation - sont contournés par le recours abusif aux ruptures conventionnelles ou aux licenciements pour motif personnel.

Nous devons garder cette définition, car le droit, tel qu'il est, manque de clarté et peut être source d'imprévisibilité. On va discuter des améliorations que l'on peut apporter.

Je suis par exemple ouverte à la possibilité de différencier, pour les TPE/PME, le nombre de trimestres de baisse de chiffres d'affaires permettant de recourir à des licenciements économiques.

Les petits patrons ont l'impression de s'être fait berné, car votre loi ne lève pas leur frein à recruter en CDI. Comment les convaincre?

On entend tout et son contraire sur mon texte: qu'il a été vidé de son contenu ou, au contraire, qu'il va trop loin. Ma loi est un compromis: si on ne l'avait pas trouvé, on aurait dû retirer l'ensemble.

Les artisans ont été entendus, car on a renforcé le niveau de la branche et on a créé des accords type de branche qui pourront se décliner dans les petites entreprises. On leur donne des souplesses par rapport à l'existant, comme de pouvoir moduler le temps de travail sur neuf semaines.

Certains petits patrons sont peut-être déçus de l'abandon du plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais le barème indicatif que l'on va mettre en place leur donnera plus de prévisibilité.

Regrettez-vous d'avoir reculé sur le fractionnement du temps de repos compensateur ou les forfaits jours dans les TPE?

Il y a eu, avant sa présentation le 24 mars, un débat sur certaines mesures du texte qui parfois ont été mal comprises. C'est le cas du repos compensateur fractionné que vous avez mentionné.

Il faut aussi savoir être à l'écoute et, sur ce sujet, j'ai souhaité prendre le temps d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux dans le cadre plus large du télétravail.

Justement, en quoi les articles sur le droit à la déconnexion ou le télétravail, qui ne fixent aucun objectif, sont importants?

Le développement du numérique est une réalité: il peut être source d'épanouissement, mais aussi de souffrance. Il est important de définir des barrières à l'invasion du numérique dans nos vies, comme de développer la pratique du télétravail pour donner plus de souplesse aux organisations et répondre aux aspirations de nombreux salariés, et en particulier des jeunes.

Les modalités d'application de ce droit devront être négociées dans les entreprises. Et, en l'absence d'accord, elles prendront la forme d'une charte obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Ce droit n'a donc rien de théorique.

Manuel Valls est prêt à étudier les propositions de l'Unef. Qu'allez-vous leur concéder?

On peut comprendre l'exaspération de cette jeunesse qui se sent sacrifiée et n'arrive pas toujours à s'intégrer. C'est pourquoi le gouvernement a déjà fait beaucoup: la prime d'activité ouverte aux moins de 25 ans, les emplois d'avenir, les contrats de génération, l'encadrement des stages, la multiplication des bourses, la Garantie jeunes que nous allons universaliser sur proposition de la Fage. Mais nous allons bien entendu rencontrer les organisations de jeunesse et nous étudierons les propositions qu'elles nous feront.

Les Français veulent le retrait de votre projet de loi. Quelles garanties a-t-on que vous irez jusqu'au bout?

Ma loi est juste et nécessaire. Nous avons pris des mesures conjoncturelles, comme la prime à l'embauche dans les PME, pour répondre à l'état actuel d'urgence économique et sociale.

Mais les Français ont conscience que le droit du travail s'est complexifié au point de devenir opaque et inefficace, pour les entreprises comme pour les salariés. On se doit d'y apporter une réponse structurelle. □