



Les PME n'ont pas besoin de la loi El Khomri (et c'est un patron qui le dit)

Arnaud Lelache, alter par ALTERNATIVES ECONOMIQUES, le 20.04.2016

La loi El Khomri est au mieux inutile, au pire néfaste pour une PME comme la mienne. Je dirige une PME de 80 salariés, nous développons des logiciels sous licences libres et proposons des services aux collectivités locales pour mettre en œuvre ces logiciels. Mon entreprise existe depuis 1981 et a connu des périodes fastes et des périodes difficiles. Notre principal capital, ce sont nos collaborateurs qui ont acquis notre culture d'entreprise, maîtrisent nos technologies et connaissent les besoins de nos clients.

La loi El Khomri repose sur deux axes : faciliter les licenciements en cas de difficulté passagère et inverser la hiérarchie des normes (1).

Une PME sous tension n'a pas besoin qu'on lui facilite les licenciements. Elle a besoin qu'on l'aide à garder ses équipes et à maintenir sa trésorerie à flot.

Conserver les talents

Le plus important, dans les périodes difficiles, est de conserver les talents et les compétences des collaborateurs dans l'entreprise et que les difficultés passagères de trésorerie n'impactent pas trop la motivation pour nous permettre de rebondir au plus vite.

Pour une PME, le recrutement est un processus long et très coûteux. Notre turnover est faible, ce qui signifie qu'il n'y a pas un flux important de salariés qui sortent et qui entrent chaque année.

De ce fait, l'intégration de chaque nouvelle personne se fait à la carte et c'est un processus assez long. Si durant une période de crise, nous sommes contraints de licencier, nous mettons plusieurs années à rebondir, car le fait d'avoir dû se priver du personnel compétent est un facteur aggravant.

Des partis comme Nouvelle Donne(2) proposent des solutions qui me paraissent plus appropriées. Elles sont inspirées du Kurzarbeit allemand ou du Programme de Travail Partagé canadien. Ces mécanismes permettent à des entreprises en difficulté de réduire temporairement le temps de travail des équipes pour éviter les licenciements. Le temps non travaillé est pris en charge par l'assurance chômage, ce qui permet de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Dès que l'activité repart, l'entreprise peut remettre les équipes au temps de travail normal. Tout le monde y gagne, l'entreprise a gardé les compétences, les salariés ont conservé leurs revenus et leur travail et la collectivité n'a pas à gérer de nouveaux chômeurs.

L'inversion de la hiérarchie des normes va introduire une nouvelle forme de concurrence entre les entreprises

L'inversion de la hiérarchie des normes me paraît également dangereuse. Dans une période de fort chômage et de pression pour faire baisser les coûts de production dans tous les secteurs, elle va introduire une nouvelle forme de concurrence entre les entreprises. Les entreprises ayant le meilleur rapport de force vis-à-vis de leurs salariés vont pratiquer un dumping social qui va leur donner un avantage compétitif durable vis-à-vis de leurs concurrents.

Le génie de cette loi est donc d'importer dans les secteurs non encore exposés à la concurrence internationale l'avantage au moins disant social, dont ont déjà souffert les secteurs exposés à la concurrence des pays en développement ou d'Europe de l'Est. Je pense que ce sont les grandes entreprises, qui disposent de services juridiques conséquents, qui tireront le meilleur parti de ces dispositions au détriment des PME.

Facilités de trésorerie et délais de paiement

Pour renforcer la solidité financière des PME, il faudrait tout d'abord que l'Urssaf accorde sans formalités des facilités de trésorerie en cas de nécessité. Il faudrait aussi contraindre les administrations et les grandes entreprises à honorer leurs créances vis-à-vis des PME.

Les collectivités locales et l'Etat doivent en théorie verser automatiquement des intérêts moratoires en cas de retard de paiement. Les retards de paiement des grandes entreprises vis-à-vis de PME totalisent 16 milliards d'euros. En pratique, elles ne le font quasiment jamais.

Quant aux retards de paiement des grandes entreprises vis-à-vis de PME, ils totalisent 16 milliards d'euros. Une loi travail qui se soucie des PME devrait s'attaquer à ces problèmes en priorité.

Les patrons investiront et créeront des emplois s'ils pensent que leurs produits et services trouveront des clients solvables. Ce qui suppose que le pouvoir d'achat des consommateurs soit sauvegardé et que les budgets d'investissement et de fonctionnement des acheteurs publics soient pérennes.

Les signaux envoyés par ce gouvernement et les précédents ne me rendent pas particulièrement optimiste. □

Arnaud Lelache, PDG de l'Agence Française Informatique (AFI)

- (1). La hiérarchie des normes suppose, dans une logique descendante, que la loi s'impose à l'accord de branche et à l'accord d'entreprise. Un accord d'entreprise peut déroger à un accord de branche ou au droit commun s'il s'avère plus favorable, en vertu du principe de faveur. L'inversion de la hiérarchie des normes permet à un accord d'entreprise de déroger à un accord de branche – tout comme ce dernier peut déroger au code du travail -, même si son contenu est moins-disant.
- (2). Dont l'auteur de cette tribune est adhérent.