



15 % DES SOCIÉTÉS DU CAC 40 NE COMPTENT AUCUNE FEMME À LEUR COMEX
Les explications sur echo.st/dg



+ Vers un coût anticipé de la rupture du contrat de travail



(De haut en bas et de gauche à droite) François Famine, Johanne Mauchand et Philippe Rozec. Photo DR



Delphine Iweins
diweins@lesechos.fr

Une grosse majorité des dirigeants (84,1 %) attendaient une sécurisation de la rupture du contrat de travail d'après l'enquête « Réforme du droit du travail, les vraies attentes des dirigeants d'entreprise », réalisée par le cabinet de conseil Amplitude et Fidal, cabinet d'avocats d'affaires. Face à cette demande, les ordonnances introduisent de nouveaux motifs de rupture du contrat et encadrent les indemnités prud'homales. Les entreprises pourront désormais définir un cadre de « rupture conventionnelle collective » par accord majoritaire homologué par l'administration. « Cette "rupture conventionnelle collective" – un abus de langage – est une codification qui s'inspire en partie du dispositif de plan de départ volontaire

Avec le barème plafonnant les indemnités prud'homales et la « rupture conventionnelle collective », les conséquences financières de la rupture du contrat de travail devraient être plus prévisibles pour les entreprises.

issu de la pratique », précise François Famine, avocat associé du cabinet Clifford Chance. Précisément, une négociation d'entreprise est nécessaire pour définir un cadre commun de départ volontaire, tout va donc reposer sur un dialogue équilibré avec les partenaires sociaux. L'accord déterminera, notamment, le nombre maximal de départs envisagés, les modalités de calcul des indemnités de ruptures garanties au salarié et les mesures pour faciliter le reclassement externe des salariés.

Un risque contentieux plus prévisible

Cependant, il semblerait que les salariés n'aient plus le droit au congé de remplacement ni au contrat de sécurisation professionnelle. Les partenaires sociaux pourraient donc vouloir négocier des garanties équivalentes sous peine de refus de signer. « L'économie faite au titre du congé de remplacement pourrait permettre de revaloriser les indemnités de départ, ce qui rendrait la négociation plus intéressante », suggère Philippe Rozec, avocat associé du cabinet De Pardieu Brocas Maffei. Certaines questions restent aussi en suspens. « Le projet d'ordonnance parle d'information du nouveau comité social économique et non de consultation. Or, les textes de droit commun portant sur les compressions d'effectifs prévoient une consultation des instances représentatives du personnel. L'on peut s'interroger sur l'articulation entre les textes applicables. Si une simple information du comité social et économique s'impose, ce qui reste à vérifier, la vie des DRH va être très substantiellement simplifiée », souligne François Famine.

De son côté, le nouveau barème, limitant les indemnités prud'homales lors d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, va sécuriser les conséquences financières de la rupture du contrat de travail. « Le barème va en pratique conférer un pouvoir inédit de négociation aux entreprises vis-à-vis des salariés licenciés », explique François Famine. A condition qu'il soit maintenu dans la version définitive des ordonnances présentée en Conseil des ministres le 22 septembre.

Une négociation d'entreprise est nécessaire pour définir un cadre commun de départ volontaire, tout va donc reposer sur un dialogue équilibré avec les partenaires sociaux.

Le Conseil constitutionnel s'est déjà opposé une première fois à un tel barème, proposé dans la loi El Khomri, au nom du principe d'égalité. « La prévisibilité en termes de dommages et intérêts est effective. Mais un tel système pourrait inciter à formuler d'autres demandes que la réparation du licenciement "sans cause réelle et sérieuse", pour obtenir des indemnités hors barème », explique Johanne Mauchand, avocate associée du cabinet Neptune. Un risque que le gouvernement pense endiguer en augmentant de 25 % les indemnités légales de licenciement. ■

EN BREF

DES SALAIRES EN HAUSSE DE 2,4 % DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES EN 2018

L'enquête Salary Budget Planning Report réalisée par Willis Towers Watson prévoit un taux d'augmentation moyen des salaires dans les grandes entreprises françaises de 2,4 % en 2018, tous secteurs confondus. Avec un taux d'inflation estimé par The Economist Intelligence Unit (août 2017) à 1,3 %, le pouvoir d'achat des salariés français devrait donc progresser de 1,1 % en 2018.

LA RSE, VECTEUR DE CHANGEMENT

Pour 85 % des managers, la RSE a changé leur manière de travailler et pour 75 % d'entre eux, la justification économique de la RSE dans l'entreprise est plus claire qu'il y a cinq ans, selon une étude menée dans 25 pays par TurningPoint-NewAngles-EarlyStrategies.

LES CONTRÔLES, PREMIER CHANTIER DES FISCALISTES

Les trois activités qui mobilisent le plus les spécialistes fiscaux des grands groupes ? Avant tout le suivi par les contrôles fiscaux (65 %), le respect de la conformité réglementaire (44 %) et la gestion des demandes des opérationnels (33 %). Les deux premiers sujets prenant de plus en plus d'importance, selon le dernier Observatoire des directions fiscales d'EY.

UN CHATBOT-RECRUTEUR SUR MESSENGER

Afin de pourvoir 200 postes de business managers, Alten a développé un chatbot dédié au recrutement pour Messenger. La société française d'ingénierie et de conseil en technologies souhaite repérer les candidats qui se trouvent sur l'application de messagerie de Facebook, engager la conversation et apporter des réponses personnalisées.