



Fiche thématique

Luc Belot - Député de Maine-et-Loire



juin 2015

De nouvelles mesures en faveur de l'activité et de l'emploi dans les TPE – PME

Plusieurs mesures ont été présentées, mardi 9 juin par le Premier Ministre, en faveur des TPE – PME, pour l'emploi. Il s'agit d'abord de faciliter l'embauche du premier salarié, et le franchissement ensuite des seuils de 11, 20 ou 50 salariés. Nous voulons également apporter plus de souplesse dans l'utilisation des contrats de travail, et lever les incertitudes liées au recours aux prud'hommes. Nous renforçons enfin notre dispositif de lutte contre les fraudes au détachement.

Le Conseil restreint sur le TPE et les PME qui s'est tenu autour du président de la République avait un seul objectif : l'emploi. Il est l'**aboutissement du dialogue avec les partenaires sociaux**. Tous les sujets ont été abordés, sans en éluder aucun, depuis le contrat de travail jusqu'aux fraudes au détachement.

Les TPE et PME constituent 99,8% des entreprises françaises, elles sont le cœur économique de notre pays. Ces mesures ont pour but de leur témoigner notre confiance en proposant un panel de mesures pour **agir sur tous les leviers afin qu'elles puissent se développer, investir, embaucher**. Nous devons mieux travailler avec ces entreprises pour amplifier la croissance et faire enfin baisser le chômage.

Parmi les principales mesures annoncées :

1. Faciliter le premier pas

Une **prime à l'embauche de 4 000€ est mise en place pour les 1,2 million de TPE qui n'emploient aucun salarié** : 2 000€ la 1^{ère} année et 2 000€ la 2^{ème} année, pour toutes les petites entreprises qui embaucheront en CDI ou en CDD de 12 mois et plus un premier salarié entre le 9 juin 2015 et le 15 juin 2016, pour les aider à sauter le pas. Cette prime s'ajoutera à l'ensemble des allègements de cotisations sociales, au CICE et au Pacte de responsabilité, couvrant ainsi – au SMIC – plus du tiers du salaire.

2. Lever l'incertitude en cas de recours aux prud'hommes

Un plafond – et un plancher – aux indemnités que l'employeur doit verser dans le cas d'un licenciement contesté aux prud'hommes sera instauré. En effet, il faut pouvoir apporter des réponses aux employeurs qui parfois hésitent à embaucher parce que l'éventualité d'une procédure de licenciement conflictuelle les freine, en particulier pour les TPE et les PME qui sont plus fragiles financièrement que les plus grandes et n'ont pas toujours la capacité à gérer les complexités du droit du travail.

Aujourd'hui, l'hétérogénéité des décisions prise est très forte, ce qui suscite l'incompréhension des chefs d'entreprise, mais également des salariés. **En instaurant un plafond, mais également en généralisant un plancher qui n'existe pas aujourd'hui pour toutes les entreprises, on permet une meilleure égalité de traitement entre les salariés.**

L'objectif du gouvernement n'est bien évidemment pas de baisser les droits dont bénéficient les salariés. Les montants des plafonds envisagés ont été fixés à un niveau supérieur au niveau moyen des indemnités actuellement accordées par le juge.

Cet encadrement tiendra compte – c'est l'objectif – de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié. Il ne concernera pas les cas les plus graves (comme par exemple les cas de discrimination ou de harcèlement) pour lesquels les juges prud'homaux pourront prononcer d'autres montants. Il faut préciser pour finir que cette disposition ne concerne pas le montant des indemnités légales et conventionnelles de licenciement auquel le salarié a droit, mais uniquement celles que le juge peut accorder s'il considère qu'un licenciement n'a pas une cause réelle et sérieuse.

3. Apporter certaines souplesses de bon sens

L'idée est écartée de créer un nouveau contrat de travail. A ce sujet, le premier ministre a déclaré : « *il en existe déjà beaucoup, et nous ne sommes pas convaincus que cela présente plus d'avantages que d'inconvénients, y compris d'insécurité juridique nouvelle* ». Certaines améliorations sont en revanche apportées aux contrats existants :

- **Permettre aux entreprises de renouveler les CDD 2 fois** au lieu d'1 aujourd'hui, sans bien sûr toucher à la durée maximale du CDD, qui reste de 18 mois en tout.
- Apporter une **précision quant à la période d'essai de 2 mois du contrat d'apprentissage** : désormais la période d'essai de 2 mois débutera lorsque l'apprenti arrive dans l'entreprise. Car aujourd'hui, certains jeunes qui commencent leur parcours en CFA arrivent en entreprise en ayant déjà terminé leur période d'essai.

4. Encourager les entreprises à franchir les seuils

Il nous faut encourager les entreprises à franchir le seuil de 11, 20 ou 50 salariés. Mais ces stades correspondent à des changements de cotisations sociales et de fiscalité qui peuvent aujourd'hui les faire hésiter. Le projet de loi sur le dialogue social simplifie déjà fortement les instances représentatives du personnel, les obligations d'information et de consultation. Nous poursuivons aujourd'hui ce travail en agissant sur les autres effets – fiscaux et de prélèvements sociaux – liés au franchissement d'un seuil. Désormais, **les petites entreprises qui passent un seuil ne verront pas leur situation changer pendant 3 ans**. Les prélèvements sociaux et fiscaux liés à leur nouvelle situation n'interviendront qu'au terme de ce gel de 3 ans.

5. Combattre les fraudes au détachement

Les fraudes au détachement sont destructrices pour l'emploi, elles faussent la concurrence au détriment de ceux qui respectent la loi et menacent dans beaucoup d'endroits notre cohésion sociale. Des premières mesures ont été prises sur ce sujet dans le cadre du projet de loi croissance et activité. Des dispositions complémentaires sont prises pour enrayer cette dérive :

- Seront accrus les **contrôles et sanctions à l'encontre des employeurs de salariés détachés** : si une entreprise ne présente pas les documents utiles au contrôle, elle sera sanctionnée aussi durement que si elle n'avait pas déclaré ses travailleurs détachés. Et la possibilité de suspendre administrativement – par exemple – des opérations de chantier sera élargie.
- Sera créée une **responsabilité solidaire directe et pécuniaire des donneurs d'ordre vis – à – vis de leurs sous – traitants qui pratiquent le détachement** : ce sera l'un des thèmes d'une « conférence sociale » organisée cet automne.

Sera engagée une **action au niveau européen pour faire bouger les lignes et engager une révision de cette directive** sur les travailleurs détachés : la commission a annoncé qu'elle y était prête.

>> Retrouvez les 18 mesures du programme « Tout pour l'emploi » sur lucbelot.net/vos-outils (rubrique Autres documents ressources) ou en [cliquant ici](#).

Permanence parlementaire – 15 rue Voltaire - BP 55116 - 49051 Angers cedex 2 ☎ 02 41 87 95 95
Assemblée nationale - 126 rue de l'université - 75007 PARIS

✉ lbelot@assemblee-nationale.fr

f www.facebook.com/belot.luc.9

t www.twitter.com/lucbelot

www.lucbelot.net