

## Loi El-Khomri : les chefs d'entreprise ont aussi leur mot à dire



Syndicats et étudiants s'expriment beaucoup sur le projet de loi El-Khomri ces derniers jours. Mais les chefs d'entreprises ont également leur mot à dire.

Le mouvement Ethic (Entreprises de Taille Humaine Indépendantes et de Croissance) a interrogé de nombreux chefs d'entreprise de son réseau sur le projet de loi El-Khomri. Dans cet article, découvrez de nouveaux témoignages de patrons, en complément de ceux publiés dans celui-ci : ["Envie de comprendre comment pense votre patron ? Ces chefs d'entreprise disent tout sur ce que leur inspire le débat sur la loi El-Khomri"](#)

- Michel BARBIER DE LA SERRE

SOCIETE : Groupe ALUTHEA (Membre ETHIC) 110 salariés

ACTIVITE : Holding Industrielle

Dans le projet de loi El Khomri, la disposition la plus efficace pour l'emploi en CDI est le plafonnement des indemnités de licenciement.

- Cette mesure permet en effet d'arbitrer très sainement de manière chiffrée entre le recrutement en CDI, le recours au CDD ou à l'intérim.
- Un Chef d'Entreprise préfère TOUJOURS le CDI car son objectif n'est pas de faire appel à des « mercenaires » pour un boulot donné, mais de se créer une équipe stable, expérimentée et dynamique qui partage dans la durée l'aventure et les valeurs de l'entreprise.
- Le recours au CDD, pis, à l'intérim, pour les activités en atelier est malheureusement aujourd'hui la solution la plus souvent retenue, n'ayant aucune garantie de charge de la part de nos clients au-delà de 3 à 6 mois. Et dans la conjoncture que nous connaissons depuis 2008, les variations sont extrêmement brutales.
- Notre activité : la fonderie d'aluminium, requiert cependant de l'expérience et de la compétence qui n'est pas compatible avec un passage court dans l'entreprise.
- Précisons enfin que nous sommes engagés, à grand frais pour une PME de 110 personnes, dans deux conflits aux prudhommes pour le licenciement de 2 salariés particulièrement inefficaces, contentieux qui vont mobiliser le temps précieux du Directeur Général et de sa responsable administrative et financière pendant un temps d'au moins 18 mois à 2 ans... Plus le concours très onéreux, et jamais remboursé par les décisions de justice, d'avocats compétents dans cette matière aride du Code du Travail.

---

MORALITE : Monsieur Laurent Berger, à son corps défendant, est bien le meilleur fossoyeur de l'emploi en CDI dans ce pays !

### **CE QUE JE DIRAIS AUX JEUNES :**

Il faut leur rappeler le caractère enthousiasmant de l'Entreprise ! Nos jeunes sont aujourd'hui beaucoup plus mûrs pour cette aventure que nous ne l'étions à leur âge. Toutes les études, analyses, sondages le prouvent. Donner un sens constructif à sa vie professionnelle et sociale, qu'on soit issu des beaux quartiers ou des « quartiers » tout court, comme les appelle avec la condescendance qu'on lui connaît Martine Aubry !

Une armée de rentiers pour la plupart fonctionnaires, « associatifs », journaliers, apparatchiks vieillissants de syndicats étudiants rêvant de plaie à la rue de Solferino pour s'y faire une place, comme leurs aînés... se mobilisent en masse (éparse) pour défendre leur pré carré contre cette jeunesse appelée à payer leurs effroyables dettes, voilà l'image qu'ils ont devant les yeux. Qu'ils les ouvrent, les yeux ! Et après ils ouvriront aussi leur bouche !

L'Entreprise, c'est une aventure individuelle ; c'est aussi et souvent une aventure collective d'où l'on peut partir à la conquête du Monde beaucoup plus facilement qu'auparavant Et cette dimension, qui transpire abondamment des murs de New York, Chang aï, San Francisco, Londres, Hong Kong, Dubaï, Munich,... nécessite une refonte complète de nos vieux concepts sur les rapports au travail, inspirés de Zola ou de Lénine.

Donner leur chance par la formation, le coaching, le goût d'entreprendre et de se dépasser, à tous ces jeunes des cités ou d'ailleurs, voilà qui fait du sens. Se calfeutrer dans son statut de fonctionnaire, de salarié sans ambition, de rentier budgétivore. « Touche pas à mon CDI ! », « Touche pas à mon Corps de fonctionnaire ! », « touche pas à mon association ! » : Voilà ce qu'ils leur proposent, les encalaminés de la Gauche marxiste ou les nostalgiques droitiers du « Père Jules » et de son béret basque !

Ca n'est pas en leur proposant de se réfugier frileusement sous les jupes de Juges consulaires d'un autre âge que l'on va enthousiasmer cette jeunesse ; il faut leur parler de l'aventure, du risque, des succès et des échecs qui rendent la vie passionnante, comme entrepreneur, comme salarié ambitieux et autonome, bref de tout ce que l'école et l'Université (publique) française ne leur parle jamais ou si peu.

P.S. Une réflexion encore :

Je lis avec effarement que le Gouvernement réfléchit à une Taxation du CDD !

Un socialiste à court d'idée et en panique n'a plus qu'une bouée de sauvetage à proposer : Taxe ! C'est pavlovien !

Si on taxe les CDD, les entreprises baisseront d'autant les salaires proposés en CDD et le cocu de l'affaire sera encore le chômeur. Et le gagnant : le fonctionnaire qui touche... Il faut hurler à la mort contre cette idée « abracadabrantesque » !!!

- Jean-Louis Rampal

Coiffeur (Membre ETHIC)

5 salariés

Je ne connais pas la loi El Khomri dans le détail, mais le plafonnement des indemnités de prudhommes me semble essentiel. J'ai eu un cas, au bout de 6 mois la salariée nous a provoqués et accusés de harcèlement. Nous avons dû payer et cela a mis là trésorerie à plat.

Il faut que les prudhommes soient proportionnels à la taille de l'entreprise.

Pour les horaires c'est important que je puisse négocier avec mes salariés pour une plage d'ouverture plus longue : je suis ouvert le samedi et le lundi.

- Christian LIAGRE

SOCIETE : CREATIFS (Membre ETHIC)

140 salariés

ACTIVITE : Agence d'événementiel

Le plus important est de laisser au niveau de l'entreprise le dialogue social endroit où vivent ensemble des individus qui n'ont pas des rapports antagonistes et conflictuels comme ils nous sont présentés par tous les ringards reçus dans les médias et qui ne représentent personne!!

### **CE QUE JE DIRAIS AUX JEUNES :**

Je leur demanderais ce que leur avait rapporté le blocage du CPE par exemple.

- Jean-Michel DARDOUR

SOCIETE : TAPON France

85 salariés

---

ACTIVITE : Fabrication d'emballages métalliques

Pour une PME comme la nôtre, avec **85 salariés**, donc **avec syndicats et CE**, seule représentante de ce secteur en France ( fabrication de capsules pour l'embouteillage ), **exportant 90% de ses produits** sur un secteur dont **l'offre européenne excède la demande**, donc **soumise de plein fouet à la mondialisation et la concurrence internationale** La loi El Khomri est un grand pas en avant...pour concrétiser ce que nous faisons déjà, à savoir un mode de management participatif, avec des accords d'entreprise régulièrement négociés, amendés, seule possibilité de **débloquer les 35 heures** ( donc possibilité de faire des heures supplémentaires dans un compte annuel ) , le syndicat CFDT signe les accords lorsqu'il a l'assentiment de la majorité des salariés. Donc, nous sommes pour les référendums auprès des salariés (pour **débloquer la non-représentativité des syndicats**)

Concernant **la flexibilité**, il faut enfin comprendre que les carcans à l'embauche et les carcans pour se séparer provisoirement de personnel en cas de pertes de commandes sont des freins à l'embauche. Il faut trouver un système de **plafonnement des indemnités prud'homales** qui soit juste pour les salariés et les employeurs, d'une part éviter les indemnités de licenciement astronomiques (j'en ai vécu quelques unes), mais éviter aussi les tentations de licenciements abusifs.

**EXEMPLE** : Nous souhaitons recruter deux salariées en **CDI**, éligibles au CIE (contrat initiative-emploi) en l'occurrence un salarié de plus de 50 ans, un autre en difficulté. **Pôle-emploi nous confirme dans un premier temps leur éligibilité** donnant lieu à des aides financières non négligeables (pouvant aller jusqu'à 45% du smic horaire brut)

Au moment de l'embauche, Pole emploi nous informe qu' » **il n'y a plus de fonds disponibles car l'enveloppe semestrielle est consommée** » !! (Enveloppe semestrielle déjà consommée au mois de **février** !)

Nous sommes donc devant un cas manifeste de stratégie de communication sans budget disponible... C'est dans l'air du temps. Devant mon abnégation (lettre recommandée), j'ai réussi à en rattraper un (« enveloppe supplémentaire allouée par la préfecture »...), le 2<sup>e</sup> n'est toujours pas confirmé à ce jour... (Voir lettre en pièce jointe)

### **CE QUE JE DIRAIS AUX JEUNES :**

Qu'ils demandent aux autres jeunes de - de 30 ans qui ont créé leur entreprise ou qui ont eu la chance d'être embauchés à des postes de responsabilités ce qu'ils pensent de cette loi !

- Marie-Agnès NICOLET

SOCIETE : REGULATION PARTNERS (Membre ETHIC) 15 salariés (uniquement en CDI)

ACTIVITE : Conseil Réglementaire

Mes premières réflexions sont les suivantes :

-concernant le plafond des indemnités chômage, le montant annoncé 18 mois est vraiment trop important pour une PME

Il faudrait prévoir de différencier ce montant pour les entreprises de moins de 20 ou 50 salariés (par exemple 6 mois en dessous de 20 salariés et 1 an de 20 à 50)

Évidemment, cela serait de nature à encourager les recrutements-le plafond à 18 mois est en revanche, anxiogène car ce 18 mois devient un standard

-second point intéressant : la possibilité d'étendre la notion de forfait jours annualisés (dans les métiers du conseil, personne ne pointe, même pas les juniors, et tout autre système d'heures travaillées ne correspond pas à la réalité de l'activité)

D'après notre convention syntec, nous avons

-niveau managers, 218 jours travaillés dans l'année (et 10 jours RTT)

-niveaux en dessous, forfait hebdomadaire de 38,5 heures (avec même nombre de RTT)-cette solution ne correspond pas à la réalité opérationnelle-le forfait jours serait préférable mais pas possible aujourd'hui

### **CE QUE JE DIRAIS AUX JEUNES :**

Les jeunes, qui, paradoxalement, manifestent contre un texte, qui, même s'il n'est pas parfait, constitue une avancée pour eux, c'est d'abord de prendre le temps de lire le projet de loi (qui, parmi les manifestants d'hier, l'avaient lu ?)

Le message principal c'est également que les entreprises seront plus enclines à recruter les jeunes en CDI si l'entreprise peut licencier des profils non adaptés à leur poste ou aux évolutions de l'entreprise plus facilement (étonnant qu'ils ne l'aient pas compris eux-mêmes).

- Maud BANDON

SOCIETE : Maud BANDON CONSEIL (Membre ETHIC) 1 salarié

ACTIVITE : Conseil communication & digital

---

Au-delà d'une communication sur le projet de loi mal maîtrisée car présentant très mal le fond du projet ces propositions de loi vont dans le sens d'une amélioration de la flexibilité du travail : temps de travail potentiellement adaptable, licenciement facilité.

Mais également des contraintes supplémentaires : taxation des CDD (est-ce que cela favorisera craint le CDI ???) et d'une rigidité dans la fixation des salaires...

**CE QUE JE DIRAIS AUX JEUNES :**

Aux jeunes étudiants et lycéens qui défilent il serait mieux de se mobiliser pour le changement et le dynamisme pour leur futur.

- Philippe GABIOT

SOCIETE : GABIOT (Membre ETHIC) 5 salariés

ACTIVITE : Industrie

Loi complexe et mal présentée.

Aide à l'embauche uniquement pour les bas salaires.

Nivellement des salaires.

**CE QUE JE DIRAIS AUX JEUNES :**

Il faut bien changer quelque chose même si la loi est critiquable, changer de paradigme entrepreneurial.

Il faut une plus grande souplesse entre le code du travail, les aides pour s'adapter au carnet de commande.

- Gérard BRAIN

SOCIETE: GB PARTNERS (Membre ETHIC) 1 salarié

ACTIVITE: Agence Immobilière

Je souhaite que la loi passe telle que présentée initialement.

J'espère que la modification concernant la taxe supplémentaire sur le CDD ne soit pas retenue.

Il faut bien plus insister pour expliquer de façon claire la loi aux jeunes.

- Claire GAGNAIRE

SOCIETE: GEO PLC (Membre ETHIC) 100 salariés

ACTIVITE : Économies d'énergie

Cette loi a été « mal » présentée. Qui a lu tout le texte ? Les médias n'ont retenu que les côtés polémiques. Dommage.

**CE QUE JE DIRAIS AUX JEUNES :**

Il faut regarder tout ce qui se passe du côté des entrepreneurs, des entreprises innovantes et ne pas laisser les médias, les syndicats et les « chômeurs » parce que cela les arrange, parler et manifester.

Parlons avec des cas concrets avec des chefs d'entreprises. Restons concrets.

- Adeline KURBAN FIANI

SOCIETE : KTS VOYAGES (Membre ETHIC) 32 salariés

ACTIVITE : Agence de voyages

Nous soutenons cette loi pour simplifier les procédures de recrutement de motivation de travail. Aujourd'hui beaucoup d'entreprises cherchent à se développer à l'étranger au lieu de la France en ayant des filiales de plus en plus nombreuses.

Le carcan administratif est extrêmement lourd et nous freine au développement de l'entreprise en France.

- 
- Danièle-Marie PUECH

SOCIETE : DM BERNARD PUECH (Membre ETHIC) 5 salariés

ACTIVITE : Cabinet d'avocats

Avocat spécialisée en réparation du préjudice corporel plaidant contre les compagnies d'assurance exclusivement au service des victimes.

Ce que je sais de la loi El Khomri, rapidement parcourue, elle permettra à tous les chefs d'entreprise de pouvoir se libérer plus facilement des salariés non-compétents.

Lorsque l'on réussit à trouver un salarié performant, enthousiaste et compétent il est tellement évident que l'on fait tout pour le garder en le récompensant par des primes, une participation etc. Je tiens à préciser qu'il y a des patrons sociaux de droite exemple ma secrétaire de 30 ans est extraordinaire, ainsi que ma collaboratrice salariée, je leur donne des primes substantielles lorsque je perçois des honoraires important.

- Michel MOSCOVICI

SOCIETE : CM PATRIMOINE (Membre ETHIC) 4 salariés

ACTIVITE : Gestion de patrimoine

Je n'ai pas connaissance des détails de la loi mais je pense qu'elle présente des avantages.

Je suis persuadé que le plafonnement des indemnités prud'homales est de nature à favoriser l'embauche et à mettre terme à la peur du recrutement dont le pendant est l'impossibilité de licencier.

Je suis contre la majoration des taxes et charges sur le CDD.

La négociation du nombre d'heures supplémentaires à 35h est indispensable pour relancer la compétitivité de nos entreprises.

Le dialogue social est naturel dans les entreprises de 10 salariés.

Il est temps de favoriser la création d'emploi par rapport au maintien des salariés en place.

- Pascal DARDENNE

SOCIETE : EXPERCONNECT (Membre ETHIC) 21 salariés

ACTIVITE : Conseiller en gestion des affaires

Une loi aussi importante aurait mérité d'être plus longuement explicitée. Il est clair que disposer d'une réglementation qui offre plus de flexibilité est une attente fondamentale pour une entreprise comme la notre : PME de 21 personnes.

Cette flexibilité ne doit pas être interprétée comme synonyme de précarité... amalgame souvent réalisé par de trop nombreux jeunes.

- Olivier FAROUZ

ARCA PATRIMOINE (Membre ETHIC) 37 salariés

Il est important de rappeler qu'avant tout, la loi El Khomri poursuit plusieurs objectifs louables :

Elle permet d'embaucher plus aisément, donne une marge de souplesse plus importante à l'entreprise. Par ailleurs, en facilitant le dialogue social, elle préserve et renforce également les droits des salariés.

Il s'agit véritablement de donner plus de poids à l'accord d'entreprise.

Si l'on prend le cas des indemnités aux prud'hommes et la modification des [clauses de licenciement économique](#), la loi El Khomri permet indéniablement de réduire le poids financier qui peut peser sur l'entreprise, pour aller vers plus de flexibilité

La mise en place d'un [barème pour les indemnités aux prud'hommes](#) est positive. Il faut évidemment indemniser un salarié qui perd son emploi, mais une entreprise ne doit pas vivre avec le risque de devoir payer, des années après, des indemnités. Il est essentiel de contractualiser cela en amont, dès l'embauche du salarié.

Le chef d'entreprise est obligé d'intégrer la complexité et le coût de la rupture du contrat dans sa décision d'embauche.

---

Avec une réglementation plus souple, l'embauche en CDI sera privilégiée car sa rupture sera également simplifiée. Aujourd'hui étant donné que la courbe de croissance est frileuse, nous préférons avoir recours au CDD. Cette loi serait un véritable levier en termes d'embauche.

Ce que je dirais aux jeunes : Cette loi va complètement dans le sens de la nouvelle génération. Les jeunes sont les premiers, victimes de cette hyper-précarité : stages, alternance, CDD.

La loi leur permet de rentrer plus facilement sur le marché du travail en CDI. Aujourd'hui les jeunes ne sont pas protégés en tant que tels.

Nous évoluons dans une société de moins en moins rassurante. Le marché du travail est en perpétuelle évolution. Les jeunes doivent intégrer que tout comme le patronat, les salariés doivent eux aussi devenir de plus en plus flexibles. La concurrence internationale, la faible croissance ne nous permettent plus de raisonner comme dans le passé. Il est nécessaire de s'adapter.