

Pourquoi autant de CDD ? Petite réponse concrète



Si tout le monde s'accorde pour dire que la réglementation ne doit pas constituer un frein à l'embauche, dans les faits elle reste la principale source d'empêchement.

Avec Janin
Audas

La politique du Gouvernement vise à favoriser l'embauche de salariés afin de résorber le chômage qui reste une plaie pour notre Pays et des modifications législatives ont été votées en ce sens mais, sur le terrain, les choses ne sont pas aussi simples. Et pourtant, tout le monde aimerait voir les entreprises recruter en plus grand nombre et, de préférence en CDI. Alors pourquoi ne le font-elles pas

Une des principales raisons réside dans les difficultés qu'elles rencontrent lorsqu'elles veulent licencier en cas de difficultés économiques. Le cas réel ci-dessous permettra de constater « **la simplification** » intervenue dans ce domaine.

Informations demandées par l'Inspecteur du travail à une entreprise en vue d'autoriser (ou non) le licenciement économique d'un délégué du personnel suppléant.

« Bonsoir Monsieur,

Pour faire suite à notre entretien du 21 courant concernant la demande d'autorisation de licenciement pour motif économique de M. X je vous prie de bien vouloir d'ores et déjà me faire retour dans les meilleurs délais des éléments suivants, sous forme d'un tableau synoptique, à savoir :

- Le chiffre d'affaire des sociétés du groupe réalisé en 2016, 2017, et de manière prévisionnelle en 2018 ; ces données devront également m'être indiquées trimestre par trimestre ;
- Le chiffre d'affaire consolidé du groupe réalisé en 2016, 2017, et de manière prévisionnelle en 2018 ; ces données devront également m'être indiquées trimestre par trimestre ;
- Le nombre de ventes réalisées en 2016, 2017, et de manière prévisionnelle en 2018 ; ces données devront également m'être indiquées trimestre par trimestre, par entreprises, puis consolidées au niveau groupe sur la même période ;
- Le résultat d'exploitation des sociétés du groupe sur la période 2016 à 2017, et de manière prévisionnelle celui de 2018 ;
- Le résultat d'exploitation consolidé du groupe sur la période 2016 à 2017, et de manière prévisionnelle celui de 2018 ;

-
- Le résultat d'exploitation avant dotations aux amortissements (EBITDA) ou l'excédent brut d'exploitation (EBE) des sociétés du groupe sur la période 2016 à 2017, et de manière prévisionnelle celui de 2018 ;
 - Le résultat d'exploitation avant dotations aux amortissements (EBITDA) ou l'excédent brut d'exploitation (EBE) consolidé du groupe sur la période 2016 à 2017, et de manière prévisionnelle celui de 2018 ;
 - Le résultat net des sociétés du groupe sur la période 2016 à 2017, et celui prévu en 2018 ;
 - Le résultat net consolidé du groupe sur la période 2016 à 2017, et celui prévu en 2018 ;

Vous me définirez également le/les secteur(s) d'activité(s) du groupe, et me rattacherez le cas échéant la société Y au secteur d'activité concerné;

Vous me préciserez le positionnement de Y sur le(s) secteur(s) concerné(s) et la proportion globale de parts de marché (le cas échéant perdue) du groupe par rapport à ses divers concurrents en 2016, 2017, 2018 ;

Les données précitées (CA, Ventes, REX, EBITDA/EBE...) devront le cas échéant être rattachées au secteur d'activité des entités du groupe;

Vous me communiquerez en outre :

- La note économique transmise aux élus relative au projet de licenciement collectif de moins de 10 salariés de Y précisant les postes supprimés et les critères d'ordre ;
- Le rapport d'expertise rendu aux membres du CE en octobre 2018 par le cabinet A;
- La copie intégrale des PV des réunions CE de 2018 ;
- La copie des réunions DP 2017 et 2018;
- la preuve de la convocation des membres du CE à la réunion extraordinaire du 29/11;
- La copie des organigrammes du pôle Digital du groupe de 2013 à ce jour ;
- La copie du contrat de travail et le cas échéant de la/des fiche(s) de poste de M.X depuis son embauche ;
- Vous me préciserez les projets que M. X s'est vu proposé de mener au cours de l'année 2017 et 2018, et ceux réalisés par lui sur la même période (avec les calendriers d'exécution) ;
- Vous me préciserez si M. X a déjà exercé des fonctions d'encadrement, et si oui, depuis quand ne les exerce-t-il plus ? ;

S'agissant des mesures de reclassement, vous me communiquerez :

- La liste de l'ensemble des postes ouverts au sein du groupe (reclassement interne);
- La copie du courrier (+ preuve d'AR) adressé au Syndicat de la profession xxx et la liste des postes éventuellement ouverts au sein de Y et Z (Reclassement externe);
- Vous me présenterez enfin vos observations s'agissant de l'offre d'emploi dont vous trouverez copie ci-joint, communiquée par M. X, concernant un poste de Chef de projet en CDD.

Dans l'attente de vous lire, je vous prie de croire Madame, à l'assurance de ma considération distinguée. »

Signé : Inspecteur du travail Unité de contrôle N° ... Section n°... Unité Départementale de ...

Après avoir préparé son dossier (espérons qu'il sera complet) et au prix d'un certain nombre d'heures de travail, l'entreprise pourra se voir refuser purement et simplement le licenciement envisagé.

La procédure prendra certainement plusieurs mois entraînant des coûts supplémentaires (salaire plus charges sociales) à un moment où l'entreprise connaît des difficultés financières ; en espérant qu'un tribunal ne viendra pas ultérieurement remettre en cause l'application du barème forfaitaire des indemnités de licenciement, comme cela a été les cas ces derniers mois.

Et pourtant, tout le monde s'accorde maintenant pour considérer que la réglementation du travail ne doit pas être un frein à l'embauche ! Certains estiment même que les procédures de licenciement pour motif économique ont été trop simplifiées ! S'agissant d'un délégué du personnel suppléant, cela devient mission impossible.

Ce cas vécu illustre une des causes qui font que les chefs d'entreprise restent réticents à embaucher du personnel en CDI (contrat à durée indéterminée) et que, lorsqu'ils embauchent, c'est souvent en CDD (contrat à durée déterminée) afin de ne pas être confrontés à des procédures administratives ou judiciaires tatillonnes et couteuses.