



INTERVIEW

Caroline Barbe Associée cabinet Solucial

“ Bien que les procédures de licenciement soient plus encadrées en France, elles présentent d’autres avantages par rapport aux pays européens. ”

Mars 2020

Caroline Barbe, spécialiste du droit du travail et de l'emploi et associée du cabinet d'avocats en droit social Solucial, fait le point sur la flexibilité du travail en France.

Sur le sujet de la flexibilité du travail en France qui peut être mal compris ou perçu vu de l'extérieur, pouvez-vous préciser comment fonctionnent réellement les 35h, comment peuvent être gérés les pics ou les baisses d'activité, et sous quelles conditions le recours à l'intérim ou aux contrats courts est applicable ?

Contrairement à une idée souvent reçue, les 35 h ne sont pas une limite, mais plutôt un référentiel. La durée légale du travail est de 35 h sur la semaine ou de 151,67 h sur le mois.

Ceci signifie que, pour les salariés qui travaillent davantage que 35 h, les heures réalisées au-delà doivent faire l'objet d'une majoration de salaire (25 % pour les 8 premières heures supplémentaires réalisées dans la semaine, 50 % au-delà).

Il est en revanche possible (et c'est souvent le cas) de prévoir **une durée du travail supérieure à 35 h de façon habituelle**, en prévoyant une rémunération forfaitaire globale incluant déjà la rémunération des heures supplémentaires. C'est ce qu'on appelle un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, qui peut être prévu contractuellement. La seule condition est de vérifier que la rémunération prévue est au moins égale aux minimas conventionnels en tenant compte des majorations légales pour le nombre d'heures prévu au contrat.

À noter qu'au-delà de 220 heures supplémentaires réalisées sur un an (ou moins dans certains secteurs d'activité), des contreparties obligatoires en repos (repos additionnels) doivent être accordées au salarié.

Le plafond à respecter dans tous les cas est de 48 heures par semaines (ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) et de 10 heures par jour (sur une amplitude horaire maximale de 13 h).

Cette durée maximale peut néanmoins être dépassée, sur autorisation de l'inspection du travail dans les cas suivants :

- Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- Travaux saisonniers ;
- Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

En cas de pic d'activité, il est également possible de faire appel à de l'intérim ou à des CDD pour faire face à l'accroissement temporaire d'activité.

En cas de baisse d'activité temporaire, certains dispositifs existent, tels que l'activité partielle (plus souvent connue sous son ancien nom de chômage partiel), qui permet de réduire ou suspendre l'activité, en indemnisant les salariés en partie, l'autre partie étant prise en charge par l'État.

À noter que pour les activités cycliques, des accords d'aménagement de la durée du travail à l'année peuvent être conclus au niveau des branches, mais également au niveau de l'entreprise (qu'elle ait des syndicats ou non). Ces accords permettent de faire travailler les salariés davantage sur certaines périodes, et moins sur d'autres, tout en lissant la rémunération mensuellement et en ne décomptant les heures supplémentaires qu'en fin d'année.

Autre sujet sensible vu de l'extérieur, les procédures de licenciement en France :

- Quid des ordonnances Macron ?
- Le recours aux prud'hommes est-il systématique ?
- Quelques bonnes pratiques de la gestion RH ?
- Et enfin, une mise en perspective avec d'autres pays européens ?

Depuis septembre 2017, un **barème a été mis en place pour sécuriser les entreprises**. Il fixe les condamnations minimales et maximales applicables, dans l'hypothèse où un juge viendrait à considérer un licenciement comme sans cause réelle et sérieuse.

À titre d'exemple, dans une entreprise de 11 salariés ou plus, si un licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, l'ancien salarié pourra espérer obtenir entre 3 mois et 3,5 mois de salaire s'il avait 2 ans d'ancienneté au moment du licenciement, et entre 3 et 20 mois de salaire s'il avait plus de 30 ans d'ancienneté.

Attention : ces barèmes ne sont pas applicables si le licenciement est jugé « nul », c'est-à-dire dans des cas spécifiquement prévus par la loi, tels que l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement, ou encore d'un licenciement pendant un arrêt pour congé maternité ou accident du travail (hors cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat).

Effet de société, ou impact de ces barèmes, le nombre de prud'hommes a considérablement chuté en France au cours de ces dernières années (divisé par 2 au cours des 20 dernières années), de sorte que **le contentieux n'est plus systématique à la rupture**.

En revanche, il est certain que, lorsque l'entreprise souhaite se séparer d'un salarié par un licenciement, elle doit **justifier d'un motif parmi les motifs prévus par la loi** que sont l'insuffisance professionnelle, la faute, ou le motif économique (lui-même encadré par la loi). En cas de contentieux, le juge appréciera si ce qui est écrit dans la lettre existe (c'est-à-dire peut être prouvé) et si cela constituait une raison suffisante au regard de ce cadre. Ceci signifie qu'en amont, il est nécessaire de prendre le temps de :

- Collecter les éléments qui permettront de justifier les griefs ou la situation économique qui contraint à la procédure,
- Les qualifier correctement au regard du droit français,
- Rédiger une lettre tenant compte de ces éléments et qui pourra être justifiée en cas de contentieux.

Une procédure spécifique doit quant à elle être suivie, même si les sanctions attachées à son irrespect sont moins importantes que celles relatives au fond (dommages-intérêts dans la limite d'un mois de salaire).

Ainsi, la procédure en France est plus encadrée qu'en Belgique par exemple, mais le coût du licenciement, si celui-ci n'est pas remis en cause, est en général plus faible. Il n'est pas nécessaire, en revanche, d'obtenir d'avis conforme des représentants du personnel (comme en Allemagne) ou d'autorisation du juge (comme aux Pays-Bas), le contrôle judiciaire n'intervenant qu'a posteriori et ne pouvant que dans des cas extrêmement rares, conduire à une réintégration.

Point de vigilance : si le salarié a un mandat de représentant du personnel (ou, plus curieusement, de conseiller municipal !), une autorisation de licenciement doit être délivrée par l'Inspection du travail préalablement à la rupture, selon une procédure spécifique. Il est donc impératif d'être vigilant sur ce point.

BESOIN D'AIDE POUR VOTRE PROJET DE DÉVELOPPEMENT ?

contactez nous à
my.project@nfinvest.fr

NORD FRANCE INVEST
L'AGENCE DE PROMOTION
ÉCONOMIQUE
DES HAUTS-DE-FRANCE
Espace International,
299 boulevard de Leeds
59777 LILLE - France

FINANCÉ PAR

