

## **Non, il n'est pas difficile de licencier en France**

[Laurent Jeanneau et Laurence Dorman](#)

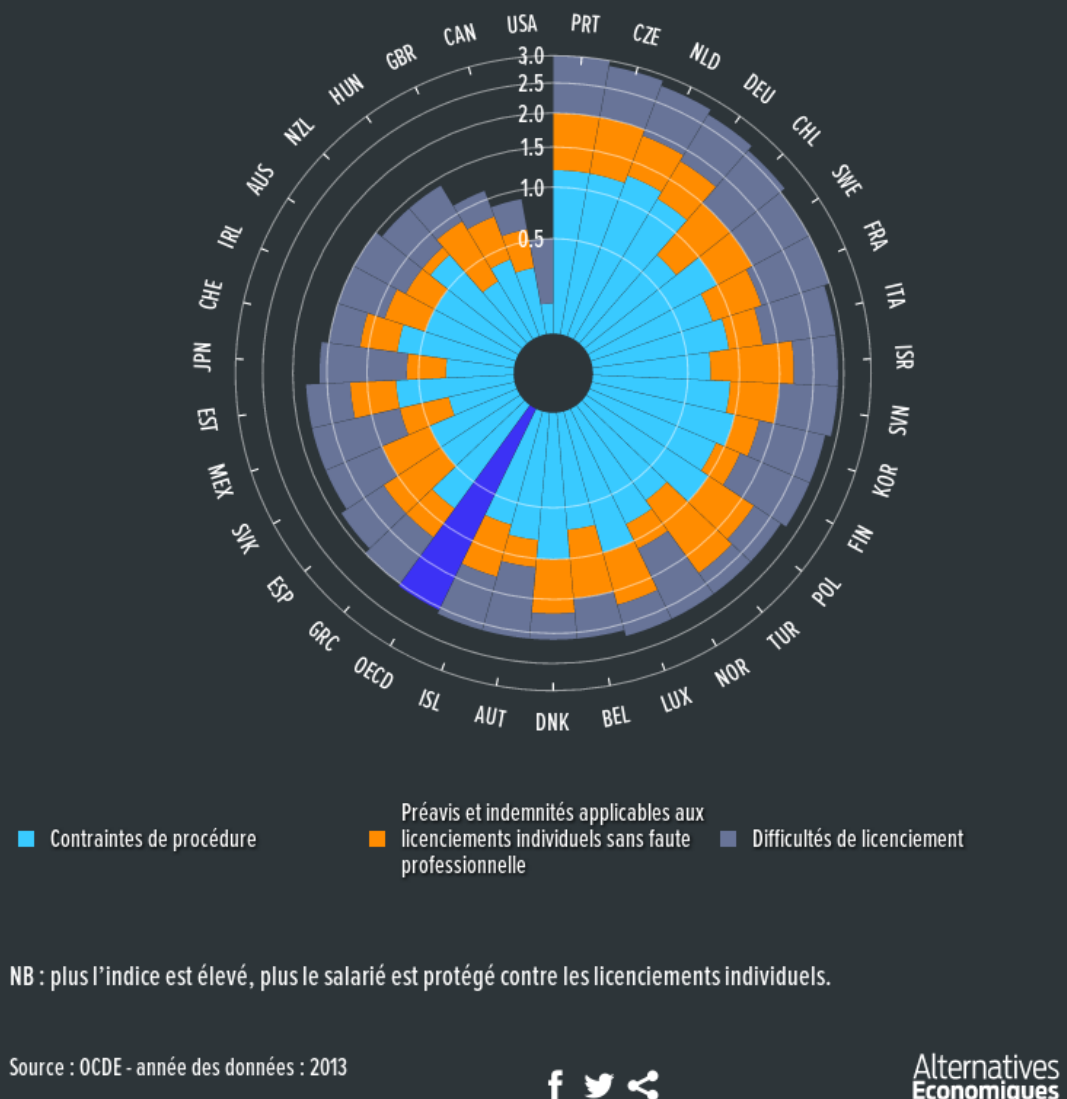
Les patrons sont frileux. Ils ont « peur d'embaucher ». Emmanuel Macron comme Pierre Gattaz ne ratent pas une occasion de le rappeler : les contraintes qui pèsent sur les entreprises sont trop « rigides », notamment en matière de licenciements. Il y a trop de règles à respecter, trop de procédures à suivre, trop d'indemnités à payer. Et c'est parce qu'ils ne peuvent pas licencier comme bon leur semble que les employeurs y regarderaient à deux fois avant de recruter un nouveau salarié.

« Licencier plus pour embaucher plus... » : le slogan peut paraître caricatural, il n'est pourtant pas si éloigné des arguments que serinent les économistes libéraux et les responsables patronaux dès qu'il s'agit de « libérer » le travail. Sauf que le marché du travail français est beaucoup moins rigide qu'on ne le dit. Pour s'en convaincre, il suffit de se pencher sur les indicateurs de la « rigueur de la protection de l'emploi » publiés par l'OCDE, le club des pays riches, une institution que l'on ne peut pas soupçonner de complaisance à l'égard du modèle social hexagonal. Bien au contraire, depuis les années 1990, l'OCDE brandit à grand renfort de rapports l'étendard de la nécessaire « flexibilisation » du marché du travail.

Ces indicateurs (il y en a 21 en tout) mesurent les coûts et les procédures liés aux licenciements de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). Ils ont été agrégés pour construire deux supers-indicateurs, dits synthétiques. Le premier porte sur la réglementation qui entoure les licenciements individuels de travailleurs permanents. Le second détaille les contraintes supplémentaires qui s'appliquent en cas de licenciements collectifs, les fameux « plans sociaux », ou « plans de sauvegarde de l'emploi » selon la novlangue qui est désormais d'usage. Première surprise : les patrons français ne sont pas ceux qui ont les mains les plus liées quand il s'agit de mettre à la porte leurs salariés.

## Licenciements individuels : la France moins « rigide » que l'Allemagne

Indice de protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel



Cette première infographie présente l'indicateur synthétique sur les règles propres aux licenciements individuels. Plus l'indice est élevé, plus il est difficile ou coûteux de licencier. Or la France n'est pas le plus mauvais élève (aux yeux de l'OCDE, qui ne voit pas d'un bon œil des règles trop strictes). Le Portugal, la République tchèque, les Pays-Bas, l'Allemagne, le Chili et la Suède mettent davantage de bâtons dans les roues des employeurs qui veulent « ajuster » leur main-d'œuvre.

Comme on le voit sur le graphique, ce super-indicateur est découpé en trois sous-indicateurs. Le premier concerne les contraintes de procédures imposées aux employeurs qui souhaitent licencier. Par exemple doivent-ils notifier le licenciement au préalable à la personne concernée ? Doivent-ils consulter les organisations représentatives du personnel ? Ces procédures, rappelons-le, existent pour donner aux salariés les moyens de se défendre contre les licenciements abusifs. Mais elles sont perçues comme complexes et contraignantes pour l'employeur. Et surtout, s'il ne les respecte pas, il peut être sanctionné par un tribunal.

« *Il peut s'ensuivre des batailles judiciaires longues et coûteuses, dont l'issue, incertaine, dépend souvent de l'évaluation subjective d'un juge sélectionné de manière aléatoire* », insiste l'OCDE. Dans le viseur de l'institution internationale : l'Allemagne, les Pays-Bas, le Portugal et la République tchèque, où ces contraintes sont jugées « *particulièrement lourdes* ». Mais pas la France. L'Hexagone arrive en 13<sup>e</sup> position, proche de la moyenne. L'OCDE [explique bien](#) qu'il faut respecter une « *procédure stricte* » en France quand on veut licencier pour faute personnelle ou pour motif économique, mais nous n'en sommes pas au point de nos voisins d'outre-Rhin, où le comité d'entreprise peut s'opposer à un licenciement, ce qui oblige le patron à obtenir un arbitrage favorable des juges.

## Préavis et indemnités

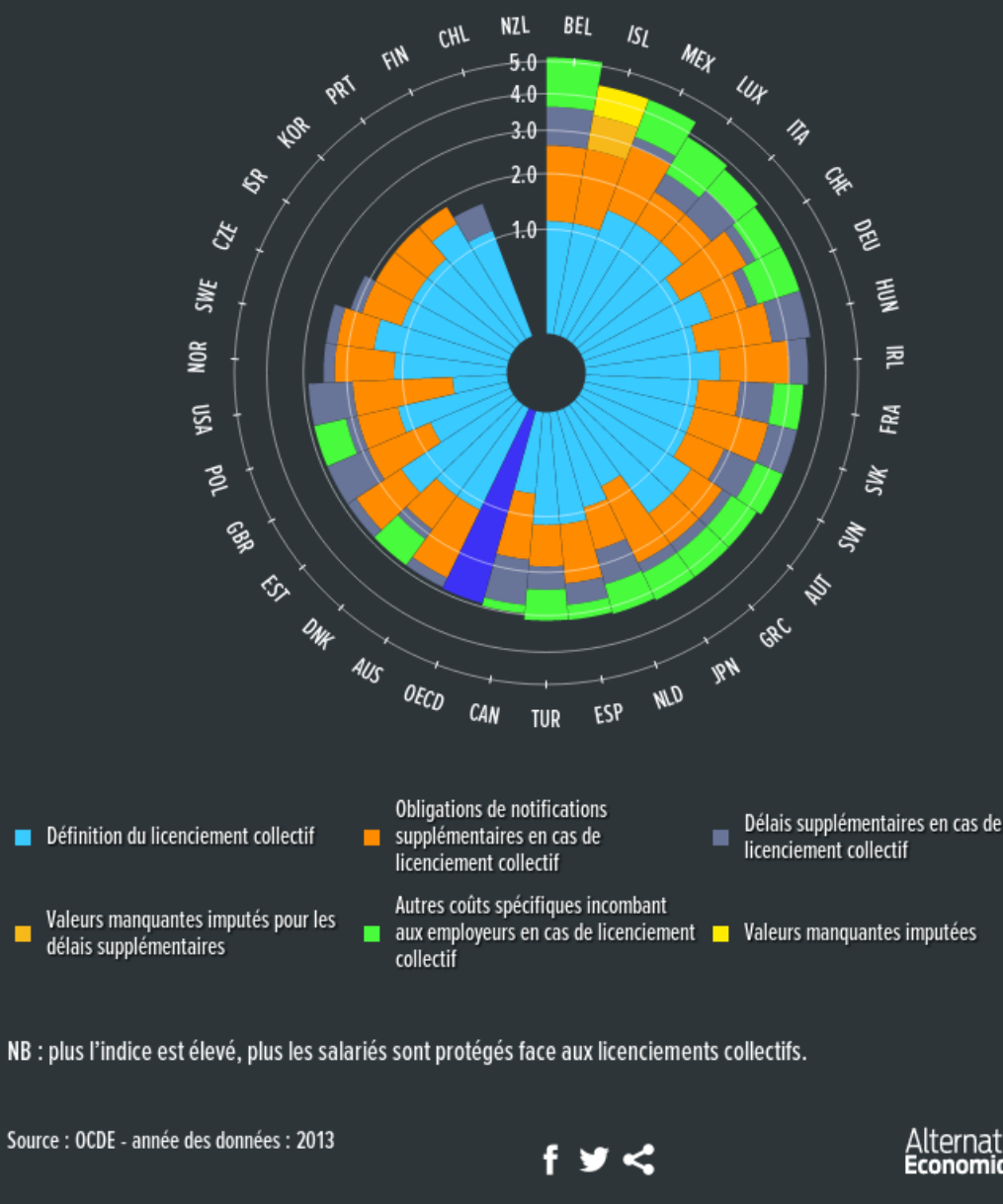
Deuxième sous-indicateur de la catégorie « licenciements individuels » : l'obligation de respecter un délai de préavis et de verser des indemnités de licenciement, qui varient en fonction de l'ancienneté du salarié. Là encore, la France n'est pas le pays le plus rigide : elle arrive en 11<sup>e</sup> position, au même niveau que l'Allemagne ou que l'Islande. Les durées de préavis exigées en France ne semblent pas excessives au regard de ce qui se fait ailleurs, surtout pour les salariés qui ont vingt ans d'ancienneté. Même chose pour le niveau des indemnités exigé, qui n'est pas excessivement élevé par rapport à ce qui se pratique dans les autres pays. Rien à voir avec Israël ou la Turquie, où les employeurs sont tenus de verser un mois de salaire par année de service, soit 20 mois de salaires pour 20 ans d'ancienneté.

Troisième sous-indicateur : la difficulté à licencier. Quesaco ? Il s'agit de la possibilité de faire un recours en cas de licenciement individuel abusif. Comment est défini un licenciement abusif ? Inversement, qu'est-ce qui caractérise un licenciement justifié ? Faut-il un manquement grave aux dispositions du contrat de travail, comme en Norvège ? Faut-il que le salarié soit inapte ou incapable de s'adapter aux progrès techniques, comme en Espagne ? Et s'il s'agit d'un licenciement économique, doit-on conserver le salarié si on peut l'affecter à un autre poste au sein de la même entreprise, comme c'est le cas en Allemagne, en Australie, en France, en Italie, en Norvège et en Suède ? Plus épineux encore, en cas de licenciement abusif, le juge peut-il ordonner la réintégration du salarié, comme en Autriche, au Portugal, en Corée du Sud ou en République tchèque ? C'est sur cet indicateur que la France est la plus mal placée, d'après l'OCDE. Avec la Finlande et le Mexique, l'Hexagone est le pays le plus rigide (ou le pays le plus protecteur des droits des salariés, selon le point de vue).

La France est ainsi l'un des pays de l'OCDE où l'indemnisation suite à un licenciement abusif d'un salarié ayant 20 ans d'ancienneté est la plus généreuse (16 mois), même si c'est moins que la Suède (32 mois), l'Italie (21 mois), la Chine (20 mois), ou le Portugal (17,5 mois). La moyenne de l'OCDE, elle, se situe près de six mois. Mais a priori, c'est surtout la longue durée du délai de prescription au-delà duquel il n'est pas possible de former un recours pour licenciement abusif qui plombe la « note » de la France. Est-ce là la cause de la peur qui tiraille le ventre des patrons français ? Peut-être, mais elle doit être nuancée. Car depuis 2008, ils ont la possibilité de se séparer de leurs salariés via la rupture conventionnelle, une procédure simple, sécurisée juridiquement et qui a connu un franc succès. Et, parallèlement, le nombre de recours devant les prud'hommes a chuté.

## Licenciements collectifs : les plans sociaux à la française ne sont pas les plus contraignants

Indice de protection des travailleurs permanents contre le licenciement collectif



Cette seconde infographie mesure les dispositions applicables aux licenciements collectifs. Ici, on s'intéresse donc à la face émergée de l'iceberg, à l'aspect le plus spectaculaire et le plus médiatique des licenciements. Les fameux plans sociaux, ceux que les responsables politiques surveillent comme le lait sur le feu et que les dirigeants d'entreprise prennent particulièrement en grippe, quand ils n'y perdent pas leur chemise.

Or, là encore, la France n'est pas le pays du pneu brûlé que l'on se complaît trop souvent à dépeindre : elle arrive en 10e position, c'est-à-dire qu'il est plus facile de faire un plan social en France qu'en Irlande, en Hongrie, en Allemagne, en Suisse, en Italie, au Luxembourg, au Mexique, en Islande et en Belgique. La définition du licenciement économique y est ainsi plus stricte qu'ailleurs. En Italie, par exemple, les entreprises de plus de 15 salariés qui se séparent d'au moins

cinq personnes sur une période de 120 jours sont soumises à des règles spécifiques. En France, un « plan de sauvegarde de l'emploi » est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours. Or plus la période de référence est courte, plus la contrainte est légère... Evidemment, les employeurs préféreront se comparer aux Etats-Unis, où un licenciement est collectif s'il touche au moins 100 salariés à plein-temps en un mois.

D'autre part, les obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciement collectif en France sont moins contraignantes que dans la plupart des autres pays. C'est plutôt sur la question des délais supplémentaires que cela impose aux dirigeants d'entreprise que la France est mal notée. Et de fait, les comités d'entreprise hexagonaux peuvent demander à être assistés d'un expert-comptable durant les négociations, ce qui leur offre un sursis. Mais sur ce plan, les Etats-Unis (pour une fois) sont encore plus rigides que la France : la législation y impose un préavis de 60 jours pour tous les salariés concernés.

La carte ci-dessous vous permet de tester vous-même les différentes variables qui composent les indicateurs « de rigueur de la protection de l'emploi » de l'OCDE et de comparer les pays entre eux. L'institution internationale a publié par ailleurs une note qui détaille pour chaque pays les subtilités de la législation ([à consulter ici en anglais](#)).

La conclusion que l'on peut en tirer est que la réalité est nettement plus nuancée que le discours ambiant. Certes, la France n'est pas aussi flexible que les pays anglo-saxons. Mais ce n'est pas non plus un pays figé, où les relations sociales seraient corsetées par le corpus juridique. D'autant que la dernière mise à jour de ces indicateurs de l'OCDE date de 2013. C'est-à-dire que les récentes réformes qui ont flexibilisé un peu plus le marché du travail français ne sont pas prises en compte, comme la loi El Khomri ou la loi Macron. Enfin, il faut souligner que l'Allemagne se révèle être nettement plus « rigide » que l'Hexagone. Ce qui ne l'empêche pas d'avoir un très faible taux de chômage. Les patrons allemands seraient-ils plus courageux ? À moins que les vraies causes du chômage n'aient rien à voir avec le droit du travail...