

Réforme du Code du Travail : beaucoup de flexibilité, peu de sécurité



Edouard Philippe et Muriel Pénicaud, le 31 août 2017 à Matignon. (ALAIN JOCARD/AFP)

Muriel Pénicaud peut être satisfaite : parmi les grands syndicats, seule la CGT appelle à manifester le 12 septembre. Pourtant, ses ordonnances sont bien accueillies par le Medef. Analyse.



[Pascal Riché](#) Publié le [31 août 2017 à 19h18](#)

Après 60 heures de débats parlementaires, une centaine d'amendements, 600 heures de concertation, une centaine de réunions, et la rédaction minutieuse de 150 pages, Muriel Pénicaud peut s'autoriser une coupe de champagne. A constater les premières réactions, plutôt nuancées, la ministre du Travail a été d'une efficacité redoutable dans le ciselage des ordonnances préparant la "loi Travail XXL", comme l'a rebaptisée la CGT.

[Comment Pénicaud a géré le dossier le plus brûlant du quinquennat](#)

Signe le plus flagrant de la réussite de sa mission : FO ne semble pas si mécontent du résultat. C'est une rupture dans la vie de cette organisation. Connue à l'origine pour être réformatrice (sous André Bergeron), elle avait rejoint la contestation systématique (sous Marc Blondel, puis Jean-Claude Mailly). Elle semble aujourd'hui rechercher en tâtonnant son ancien cap, en adoptant un discours plus paisible. Jean-Claude Mailly [n'a pas appelé à manifester](#) avec la CGT le 12 septembre. Le leader syndical a un mauvais souvenir des luttes communes contre la loi El Khomri, qui avaient

échoué face au "mur" opposé par François Hollande et Manuel Valls. A la suite de quoi, FO et la CGT ont perdu des voix aux élections professionnelles, alors que la CFDT et les autres syndicats réformistes ont progressé...

Surtout, pour briser l'axe que FO formait avec la CGT, Muriel Pénicaud a eu l'intelligence de donner à Jean-Claude Mailly, qui est à quelques mois de la retraite, ce qu'il attendait : le renforcement des compétences laissées aux négociations de branche, un échelon où FO reste puissant. Mais le syndicat se prépare à des déchirures : ce jeudi, Mailly a déjà taxé de "grognons râleurs" les militants qui entendaient manifester aux côtés de la CGT.

Dialogue social, prud'hommes... Ce que contiennent les ordonnances

La CFDT de son côté, se dit certes "déçue", mais elle reste très nuancée dans ses critiques et salue quelques avancées.

Finalement, seule la CGT appelle à descendre dans la rue contre ce qu'elle considère comme une agression sociale, avec la crainte de faire un bide.

Une réforme clairement "pro-business"

Sur le fond pourtant, la réforme proposée dans les cinq ordonnances présentées ce jeudi prolonge la loi El Khomri et va clairement dans le sens des exigences du patronat. Il suffit pour s'en convaincre de constater les sourires sur les visages des membres du Medef, réunis cette semaine en université d'été à Jouy-en-Josas.

A l'université d'été du Medef : "Ici, c'est le Woodstock du patronat"

Comme le remarquait dans "l'Obs" le grand juriste Antoine Lyon-Caen, les grandes mesures avancées par le gouvernement étaient déjà, depuis longtemps, prônées par le Medef ou son ancêtre le CNPF... Le gouvernement ne s'en cache d'ailleurs pas : même si elle se veut "équilibrée", il s'agit d'une réforme "pro-business", visant avant tout à libérer les entreprises des "rigidités" qui pèsent sur leur compétitivité. Cinq exemples.

- **Le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement illégal** (trois mois de salaire jusqu'à deux ans d'ancienneté). L'idée est de donner de la "visibilité" aux chefs d'entreprise. Cela revient à remplacer une interdiction des licenciements abusifs, sanctionnée par le juge, par une simple taxation. Certes, pour faire passer la pilule, le gouvernement relèvera de 25% les indemnités légales de licenciement. Mais cette avancée est accessoire pour les salariés, par rapport à la novation (la "transformation", pour reprendre le vocabulaire macronien) que représente le plafonnement.
- **Le feu vert donné aux multinationales bénéficiaires de procéder à des licenciements** dans leurs filiales françaises : un joli cadeau aux grands groupes, dont la puissance face à la concurrence des PME risque au passage d'être renforcée.
- **La possibilité de négocier les contours des CDD dans les branches** : ce n'est plus la loi qui en fixera le nombre, la durée, les conditions de renouvellement. Il y aura donc en France des situations très différentes selon les branches.
- **La possibilité d'organiser des plans de départs volontaires en dehors des plans sociaux** : autre "souplesse" pour les patrons, elle permettra par exemple de rajeunir la pyramide des âges des entreprises. Mais d'expérience, dans la complexité de la vie des boîtes, le caractère "volontaire" des "départs volontaires" n'est pas toujours clair.
- **La possibilité, dans les entreprises de moins de vingt salariés, de négocier sans mandatement syndical ni représentant élu** : les patrons auront le pouvoir de soumettre des accords au référendum sur tous les sujets.

Le pari hasardeux de "l'effet confiance"

Le pari est évidemment que ces mesures renforceront la confiance des entreprises (et donc l'embauche), et l'attrait de la France auprès des investisseurs internationaux.

Qu'on soit d'accord ou non, on ne peut qu'espérer que ce pari soit couronné de succès. Mais il y a de quoi être sceptique. L'expérience de ces trente dernières années, jalonnées de réformes imprégnées de la même philosophie, n'est pas encourageante. La multiplication des contrats courts et l'assouplissement des règles de licenciement n'a pas permis d'éviter le chômage de masse. Et il est étonnant que l'exemple allemand soit si souvent mis en avant comme modèle, alors qu'il est en réalité bien plus facile de licencier en deçà du Rhin qu'au-delà...

A l'origine, au moins, Emmanuel Macron prenait comme modèle la "flexicurité" des pays scandinaves : un modèle dans lequel la flexibilité est certes très forte, mais la sécurité personnelle des travailleurs l'est aussi. Force est de constater que les pistes présentées sont très "flexi-" mais peu "-curité".

Flexisécurité : on est allé voir au Danemark comment ça marche

Pour passer à un modèle "scandinave", il ne suffit pas de réorganiser l'articulation entre la loi, les négociations de branche et les accords d'entreprise, afin de "mieux coller à la réalité" et donner plus de "grain à moudre" à la négociation. Il faudra aussi mettre en place des systèmes d'indemnisation chômage et de formation généreux, favoriser la codécision avec les représentants des salariés, muscler le syndicalisme, qui reste très déprimé en France.

Flexisécurité : "Dans la forme actuelle, c'est un cadeau aux entreprises"

Ce n'est pas l'annonce de quelques mesures – certes bienvenues – visant à mieux protéger les détenteurs de mandats syndicaux qui permettront, à elles seules, de rééquilibrer le rapport de force entre capital et travail. Muriel Pénicaud a pris soin, ce jeudi, d'insister sur l'importance du rôle syndical, mais comme le constate Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, elle ne lui a pas encore donné les moyens de se déployer.

Pascal Riché