

Les fausses surprises de la réforme du code du travail

Par Luc Peillon — 29 décembre 2017

ÉDITO C'est parti ! Et à grands coups d'étonnements plutôt étonnants. Peugeot, Pimkie, *le Figaro* ou encore *les Inrocks*... les entreprises profiteraient d'un «effet d'aubaine» lié à la nouvelle législation du travail pour se séparer d'une partie de leurs salariés. En envisageant des «ruptures conventionnelles collectives», nouveau dispositif prévu par les ordonnances Pénicaud, ces entreprises procéderaient à des «licenciements déguisés», pouvant conduire, préviennent certains, à des «vagues de licenciements».

La réalité est plus prosaïque. Les entreprises ne «profitent» pas de la loi. Elles appliquent la loi. Et les quelques annonces de recours à ce nouveau dispositif ne devraient être qu'un début. Il suffit pour s'en convaincre de se rapporter à sa petite sœur, la rupture conventionnelle individuelle, dite «rupture à l'amiable», dont le succès ne cesse de se confirmer, depuis sa création, en 2008... par les partenaires sociaux eux-mêmes. Leur nombre, désormais, atteint quasiment le demi-million par an. Et pour cause : elle protège l'employeur d'un recours en justice tout en laissant au salarié le bénéfice de l'assurance chômage. De fait, la rupture à l'amiable s'est substituée, ces dernières années, à de nombreuses procédures de licenciement ou démissions. Pourquoi donc en serait-il différemment avec les ruptures conventionnelles collectives (RCC) ? Certes, le plan de départ volontaire (PDV) permettait déjà, dans le cadre d'un plan social, d'apaiser l'éventuelle conflictualité d'une procédure de réduction d'effectifs. Sauf que la RCC va encore plus loin, en permettant à l'employeur de se passer d'une justification économique, de réembaucher sans délai les profils qui lui seynt, tout en allégeant ses obligations d'accompagnement et de reclassement. Pourquoi donc se priver ? Le recours à la RCC devra cependant faire l'objet d'un accord majoritaire, rappelle à juste titre le gouvernement. Comme toujours dans pareils cas, les compensations pour le salarié dépendront donc du rapport de force dans l'entreprise entre les organisations syndicales et l'employeur.

Mais aussi surprenant que cela puisse paraître, la loi est faite pour être utilisée. Et à ceux qui considéraient la réforme du code du travail comme un obscur débat juridique entre spécialistes pourraient vite être rattrapés par la réalité. Quid demain de l'éventuelle application, dans certaines branches, de la dérégulation

des CDD, du contrat de projet ou d'opération, de la suppression, dans certaines entreprises, du 13^e mois, des primes ou autres compléments de rémunération ? Quid de l'allègement de la procédure de licenciement, du plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif ? Les «surprises» ne font sans doute que commencer.

[Luc Peillon](#)