



# L'ÉVÉNEMENT

## Les ordonnances Pénicaud dont rêvent les patrons

**AMAURY BUCCO ET CAMILLE WONG**  
 JOUY-EN-JOSAS (YVELINES)

Dans les couloirs de l'université d'été du Medef, les patrons ne cachent pas leur impatience de découvrir enfin les mesures qui devraient réformer le Code du travail. Après plusieurs semaines de discussions avec les partenaires sociaux, l'exécutif va enfin dévoiler ce jeudi le texte des ordonnances, qui entreront en application aux alentours du 25 septembre.

Parmi les mesures plébiscitées par les patrons arrive en tête le plafonnement des dommages et intérêts perçus aux prud'hommes en cas de licenciement abusif. C'est particulièrement vrai des dirigeants des petites entreprises. « Difficile de connaître le risque à l'embauche sans savoir combien pourrait coûter un litige prud'homal », reconnaît ainsi Jean Balas, directeur du groupe Balas spécialisé dans le BTP. D'autant plus que le risque couru, parfois, peut être fatal à l'entreprise, en particulier pour les petites structures. « Les TPE ne peuvent assumer le poids financier d'un procès perdu aux prud'hommes et se retrouvent donc en liquidation judiciaire, avec à la clef tous les salariés au chômage », explique Laurent Brutinel, patron d'une PME de 75 personnes dans le secteur de l'automobile.

Mais, s'ils sont nombreux à défendre bec et ongles la mesure, d'autres, en revanche, n'y voient

pas d'intérêt. « C'est aux tribunaux de quantifier le préjudice subi, plutôt qu'au législateur », réplique Fabrice Baj, président du site troc.com et des magasins Troc de l'île, en droite ligne avec ce que pensent les syndicats de salariés.

Cette mesure sur les dommages et intérêts aux prud'hommes s'inscrit dans une demande plus vaste d'accroissement de la flexibilité. Les difficultés à licencier en cas de baisse d'activité sont, d'après le patronat, une des raisons majeures de la réticence à embaucher. « Il faut pouvoir embaucher ou licencier quand l'environnement économique le nécessite », explique Francis Palombi, président de la Confédération des commerçants de France. « Aux États-Unis, quand l'économie se retourne, les entreprises peuvent se séparer de certains de leurs salariés et les réembaucher quand ça repart, abonde Éric Trappier, le PDG de Dassault Aviation (1). Dans un monde de concurrence internationale très poussée, on devrait pouvoir faire de même en France. »

Problème : la libéralisation du marché du travail est souvent perçue comme exclusivement profitable aux patrons, et préjudiciable aux salariés. Un point de vue que les dirigeants réfutent, sans surprise, unanimement. « Arrêtons avec les préjugés qui opposent le méchant patron et le gentil salarié, s'insurge Laurent Brutinel. Quand un dirigeant n'a pas confiance, il ne va pas manifester, il attend et n'em-

bauche pas. » Même avis d'Éric Trappier : « un dirigeant ne pense pas qu'à licencier, mais à créer de l'emploi et développer le nombre de ses collaborateurs. »

Enfin, tous réclament plus de simplicité. « Un chef d'entreprise qui aurait conscience de toutes les contraintes administratives auxquelles il s'expose ne se lancerait pas », ironise Jean-François Faure, fondateur d'un site Inter-

**« Difficile de connaître le risque à l'embauche sans savoir combien pourrait coûter un litige prud'homal »**

JEAN BALAS, PATRON DU GROUPE BALAS

net de solutions de placement en or. Cette simplification, notamment des règles du droit du travail, aiderait les petits patrons à enfin mieux comprendre leurs obligations. « À l'heure actuelle, si une TPE veut maîtriser le Code du travail, elle doit payer un avocat ! » s'indigne Raphaël Garcia, directeur d'Eurocèdres, une TPE spécialisée dans le conseil social.

Des avis qui font écho aux propos tenus par le président du Medef lors de son discours d'ouverture de l'université d'été, mardi. « Il faut que l'écriture des ordonnances soit simple, lisible, applicable par les TPE-PME et qu'il n'y ait pas mille contreparties, mille contraintes et

*mille exceptions aux règles éditées*», avait ainsi prévenu Pierre Gattaz.

En revanche, d'autres mesures ne font pas l'unanimité. C'est le cas notamment de l'extension du CDI de chantier, aujourd'hui surtout utilisé dans le BTP. Les ordonnances prévoient que les branches pourront décider d'appliquer dans leurs secteurs ce CDI qui prend fin à l'expiration d'un projet. « *C'est une sorte de CDI bâ-tard, avec la précarité d'un CDD, moins son indemnité. Un jeune qui a fait cinq ans d'études mérite mieux* », déclare Raphael Garcia.

Quoi qu'il en soit, l'humeur globale des dirigeants semble optimiste. Emmanuel Macron est perçu comme un président pro-entreprise, qui a su lancer une réforme du droit du travail réclamée depuis longtemps par le patronat. « *En tant que fondateur de start-up, je me reconnais dans Macron et son équipe jeune et dynamique* », souligne Adrien Laurentin, fondateur de la start-up Oh My Tea, qui vend du thé.

Néanmoins, si la confiance est là, la vigilance reste de mise. Tous attendent la concrétisation de la réforme promise, tout en craignant que le gouvernement recule sur les mesures principales. « *Je laisse à Macron le bénéfice du doute* », conclut ainsi Luc Laurentin, membre de la direction générale de la société d'étude et conseil BVA. Enfin jusqu'à demain... ■

1) Le groupe Dassault est propriétaire du Figaro.

Il ne faudrait pas flexibiliser le marché du travail au-delà de ce que nous avons déjà fait, au risque de créer des ruptures. Alors, ce qu'il faut, c'est conforter le mouvement qui est engagé

FRANÇOIS HOLLANDE