

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

Lundi

6 novembre 2017

Séance de 15 heures 05

Compte rendu n° 16

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

- Audition des organisations représentatives des salariés sur le projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social (n° 237) (M. Laurent Pietraszewski, rapporteur)..... 2
- Présences en réunion..... 22

**Présidence de
Mme Brigitte
Bourguignon,
*Présidente***



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Lundi 6 novembre 2017

La séance est ouverte à 15 heures 10.

(Présidence de Mme Brigitte Bourguignon, présidente)

La commission des affaires sociales procède à l'audition des organisations représentatives des salariés sur le projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social (n° 237) (M. Laurent Pietraszewski, rapporteur)

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Mes chers collègues, notre ordre du jour appelle l'audition des organisations représentatives des salariés sur le projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Mme Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe de la CFDT. La CFDT est satisfaite de la façon dont la première ordonnance organise les rapports entre la loi, la branche et l'entreprise. Nous apprécions que la qualité de l'emploi, en particulier la régulation des contrats atypiques, revienne à la branche : l'exemple du secteur routier a montré la possibilité d'adapter les règles dans ce secteur où les primes représentent une part très importante des salaires réels et où les entreprises de moins de dix salariés sont nombreuses. Or, ce sont bien ces salariés qui risquent d'être fortement pénalisés par d'autres dispositions des ordonnances.

La troisième ordonnance fait le pari qu'une flexibilisation à outrance créera des emplois : cela ne nous convainc pas. Elle comporte néanmoins des éléments de sécurisation – je pense notamment aux ruptures individuelles de contrats de travail. L'augmentation des indemnités légales n'est pas négligeable. En revanche, les dispositions relatives aux prud'hommes, mais aussi aux ruptures conventionnelles collectives, nous inquiètent.

Ce qui nous fâche c'est tout ce qui, dans les première et deuxième ordonnances, concerne le dialogue social. Au lieu de faire confiance aux acteurs pour arriver à des compromis satisfaisants pour tous, les ordonnances adoptent une vision très libérale – au sens économique du terme – selon laquelle le dialogue social est un mal, certes parfois nécessaire, mais un mal. Dès lors, il convient de le circonscrire autant que possible, voire d'en diminuer les moyens.

Nous sommes particulièrement choqués que l'on puisse se passer entièrement, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, de l'intermédiation des syndicats. Depuis des décennies, la CFDT répète qu'un dialogue social ne peut pas se nouer directement entre l'employeur et ses salariés ; les syndicats apportent des compétences qui permettent d'établir un dialogue équilibré, libéré du lien de subordination à l'employeur. Ils ont, de surcroît, accès à des expertises.

Dans les entreprises de moins de vingt salariés, c'est encore pire – les décrets l'ont confirmé : l'employeur pourra décider de tout, unilatéralement, certes après un référendum et l'approbation de deux tiers des salariés – mais ces consultations seront organisées sans la

moins de confidentialité. Et quel sens aurait au demeurant la confidentialité dans une entreprise de deux ou trois salariés ?

La fusion des instances représentatives du personnel (IRP) est une autre marque de défiance vis-à-vis du dialogue social. Il était possible de considérer que l'employeur et les salariés pouvaient en négocier la forme : ils peuvent négocier le calendrier, l'organisation des consultations, le contenu de la base de données économiques et sociales, mais ils ne peuvent pas décider de la forme des IRP !

Le nombre de salariés titulaires d'un mandat va diminuer considérablement. Certes, le décret prévoit davantage d'heures, la possibilité de mutualisation et d'annualisation – à l'intérieur d'une même organisation syndicale –, ce qui rétablit un peu l'équilibre. Mais chaque mandat aura plus de travail.

Il vous revient maintenant de ratifier les ordonnances. Nous suggérons trois changements essentiels à nos yeux.

D'abord, nous souhaiterions que vous reveniez sur la possibilité pour l'employeur, dans les petites entreprises, de décider seul, après un pseudo-référendum, de déroger au code du travail.

Nous souhaitons également que le mandatement soit considéré comme une priorité dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Je souligne d'ailleurs que ces nouvelles dispositions créent des effets de seuil brutaux à vingt et cinquante salariés : quel chef d'entreprise voudra dépasser dix-neuf ou quarante-neuf salariés ? Il serait sain que toutes les entreprises soient soumises au même régime. Dans celles où aucune organisation syndicale n'est implantée, on pourrait remettre en place le mandatement.

On nous oppose que celui-ci n'a jamais fonctionné. Mais jusqu'à maintenant, il n'y avait guère de grain à moudre ! Aujourd'hui, les possibilités de dérogation au code du travail ou à l'accord de branche, donc les sujets de négociation au sein de l'entreprise, sont au contraire nombreuses – ce que la CFDT a approuvé, à condition que le dialogue social soit renforcé. Faisons plutôt le pari du mandatement ! Puisque, désormais, on peut négocier, que toutes les entreprises aient le même régime de représentation du personnel, qu'elles puissent toutes élire leur représentant, négocier grâce à lui ou grâce au mandatement syndical !

Enfin, la rupture conventionnelle collective est, à notre sens, l'une des dispositions les plus dangereuses contenues dans ces ordonnances. On nous dit que les directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) vont veiller au grain. Mais je ne vois pas, dans les faits, comment elles feront. Le risque est fort que les seniors perdent massivement leurs emplois ; les directeurs des ressources humaines (DRH) cachent à peine que cette mesure leur permettra une gestion plus « souple » des salariés ; ceux qui ont plus de cinquante ans seront la première cible. La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) reçoit déjà beaucoup d'appels à ce sujet.

M. Fabrice Angei, secrétaire confédéral de la CGT. Mesdames et messieurs les députés, vous êtes appelés à ratifier ces ordonnances. Mais sont-elles conformes à la loi d'habilitation ? C'est la question que vous devez vous poser. Vont-elles dans le sens de l'efficacité économique ? Simplifient-elles le droit du travail ? Favorisent-elles vraiment le dialogue social ?

En 2017, d'après les chiffres de l'INSEE, 303 500 emplois ont été créés en une année et le PIB a crû de 0,5 % ; la croissance en 2017 devrait atteindre 1,8 %. C'est bien la preuve que la précarisation instaurée par les ordonnances – qui ne sont pour l'essentiel pas encore entrées en vigueur – n'est pas nécessaire pour créer des emplois : c'est l'activité économique qui remplit les carnets de commande et permet les embauches.

A contrario, en Allemagne, le nombre de chômeurs a augmenté pendant les quatre années qui ont suivi les réformes Hartz. Les chiffres sont meilleurs aujourd'hui, mais la baisse du chômage est en réalité due à d'autres facteurs, notamment la compétitivité des PME ; en revanche, la précarité des salariés est énorme, ainsi que le nombre de travailleurs pauvres – au point que le Fonds monétaire international (FMI) tire la sonnette d'alarme. Un copier-coller mènera à une situation identique, ce qui n'est pas souhaitable.

Les mesures qui facilitent les licenciements en font augmenter le nombre – et c'est tout. Le Gouvernement a mis en ligne un simulateur « simple et gratuit » des indemnités dues en cas de licenciement abusif – une initiative plébiscitée par le MEDEF, beaucoup moins par la CGT. Ce qui est recherché, c'est bien de contourner le juge. La barémisation porte atteinte au droit à la réparation du préjudice. Mais elle ne s'applique pas aux licenciements qui violent les libertés fondamentales, ou en cas de harcèlement : il y a donc, selon les juristes, un risque que ce type de contentieux croisse de façon importante.

L'accord d'entreprise l'emportera sur le contrat de travail, la seule contrepartie proposée au salarié étant celle des 100 heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF). Cette solution nous paraît inadaptée, puisque le salarié n'est pas inapte, mais refuse seulement de voir ses droits et ses garanties réduits. On donne aux entreprises le droit d'imposer des conditions nouvelles de façon agressive, un véritable permis de licencier à 3 000 euros – 100 heures à 30 euros chacune.

Mme Descacq disait que les branches étaient confortées. Ce n'est pas du tout notre lecture, puisque de larges dérogations sont prévues. L'exemple des routiers est en effet parlant : il a fallu quelques heures aux syndicats et au patronat pour arriver à un accord ; mais il a fallu une journée entière au Gouvernement pour le valider, car en revenant sur la primauté de l'accord d'entreprise, il déroge bien, en réalité, aux ordonnances. C'est bien la preuve que celles-ci vont amplifier le dumping social – que le patronat du secteur routier, comme les salariés, voulaient éviter.

Nous regrettons que l'appréciation des difficultés économiques d'un groupe se fasse désormais au niveau national, alors que la représentation nationale a voté une loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, et que la France essaie de promouvoir l'idée de responsabilité sociale, économique et environnementale des entreprises au niveau international. Il faudrait au contraire lutter contre le dumping social à l'échelle planétaire.

Je ne développe pas la question du contournement des syndicats, qu'a très bien exposée ma collègue de la CFDT. Il sera donc possible d'imposer un accord sans que les salariés soient accompagnés par un syndicat, sans qu'ils puissent avoir recours à des experts.

Quant au nombre de mandats, je prends l'exemple d'Orange. Le nombre d'heures de délégation demeure identique, d'après le décret. Mais, en 2014, selon les normes légales, cette entreprise aurait compté 2 808 élus, soit un pour 35 salariés ; des accords permettaient de porter ce nombre à 3 184 élus. Avec la loi, ils ne seront plus que 555, soit un pour 180 ! Et je

ne parle pas de la perte des délégués du personnel dans les petits établissements. Cette loi va donc pousser à une professionnalisation et à un éloignement du collectif de travail, ce qui est regrettable pour les entreprises elles-mêmes.

Au moment où la parole sur les violences faites aux femmes se libère, la régression que constitue la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est particulièrement regrettable. Les ordonnances renforcent le lien de subordination, qui se traduit trop souvent par une domination dont les femmes sont les premières victimes.

M. Michel Beugas, secrétaire confédéral de la CGT-FO. Si nous avons plébiscité la méthode du Gouvernement au cours de l'été, nos réserves sont grandes sur le contenu final des ordonnances.

S'agissant de la première ordonnance, nous avons pu être, sinon écoutés, du moins entendus sur la sauvegarde de la branche, que nous estimons préservée par les ordonnances.

En revanche, nous étions défavorables à la fusion des IRP, notamment à la disparition d'un CHSCT autonome. Celui-ci permettait de se pencher sur les conditions de travail, sur les problèmes de harcèlement, mais aussi sur la prévention. Le comité social et économique (CSE) risque d'être rapidement accaparé par les problèmes économiques et financiers, et finalement de privilégier ces seuls aspects.

Je ne reprends pas non plus ce qui a été dit de l'absence de représentation syndicale dans les entreprises de moins de vingt salariés et de la possibilité de décision unilatérale de l'employeur : l'ensemble des organisations syndicales y voient un réel danger, d'autant que près de 80 % des entreprises comptent moins de vingt salariés. Avec ces dispositions, une grande majorité d'entre elles sortent du champ du dialogue social que les ordonnances prétendent pourtant renforcer.

S'agissant du nombre de mandats, mon calcul n'est pas exactement identique, mais ce nombre va à coup sûr diminuer – d'au moins 25 % à 30 % en moyenne. Il y a un effort, c'est vrai, sur le nombre d'heures, mais beaucoup d'élus vont disparaître, et ceux qui resteront devront être bons en tout : ils devront savoir lire un bilan comptable, être spécialistes des conditions de travail... Il y a donc une professionnalisation rampante ; or, pour bien remplir cette mission, il faut être proche du terrain, des salariés eux-mêmes.

Favoriser le licenciement n'a jamais créé d'emploi : cela a été montré et démontré dans le monde entier. Cette idée est simplement celle du patronat...

La « rupture conventionnelle collective » représente en effet un grand danger. Les DRH pourront « gérer la pyramide des âges ». Les salariés concernés ne seront pas véritablement accompagnés – sauf si cela est expressément inscrit dans l'accord, et bien sûr il faudra faire confiance à nos collègues sur le terrain. Mais le risque de favoriser le chômage de longue durée est réel : il faut aujourd'hui avoir 62, voire 67 ans pour faire valoir ses droits à la retraite.

La supériorité de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail est également une menace. En cas de refus par le salarié de la modification de son contrat de travail, il n'y aura pas de licenciement économique, mais seulement 100 heures inscrites au CPF.

L'accompagnement n'est pas du tout le même, et là encore, il y a un risque de chômage de longue durée pour ces salariés.

En conformité avec les recommandations du Bureau international du travail (BIT), nous souhaitons la libre désignation d'un délégué syndical partout, y compris dans les entreprises de moins de vingt salariés. Le Gouvernement nous l'a promis : nous attendons les prochaines lois relatives à l'assurance chômage, à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Ces ordonnances offrent une plus grande flexibilité aux entreprises. Mais je ne vois aucun renforcement de la sécurité des salariés : elles ne leur apportent que plus de précarité.

M. Gilles Lecuelle, secrétaire national en charge du secteur dialogue social, Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC). Nous avons eu plusieurs occasions de nous exprimer sur ces ordonnances, je pense que vous connaissez notre position sur la plupart des éléments. La CFE-CGC n'est pas, par principe, opposée à une modification du code du travail et de la gestion des entreprises. C'est dans cet état d'esprit que nous avons abordé la discussion de ces ordonnances, avec une vision optimiste des éléments que nous pourrions tirer des débats. Elle n'a pas duré. Nous avons grand espoir de construire l'entreprise du XXI^e siècle, avec un dialogue social digne de ce nom et une nouvelle gouvernance permettant de remettre au cœur du débat le salarié, qui crée la richesse de l'entreprise, et le faire participer à la stratégie et l'économie de l'entreprise. Nous sommes déçus.

Notre déception vient notamment de la non-réalisation des objectifs qui avaient été fixés. Le premier était de créer de l'emploi. Force est de constater qu'en facilitant le licenciement économique, en prenant en compte le niveau national pour le périmètre du licenciement économique dans les entreprises multinationales, en prévoyant un système de rupture conventionnelle collective, nous allons à l'inverse de l'objectif de créer des emplois.

Pour l'autre objectif, renforcer le dialogue social, nous avons la même déception et nous faisons le même constat. Les ordonnances réduiront le nombre de délégués dans une entreprise en fusionnant toutes les instances. Alors que la loi Rebsamen permettait de le faire par la négociation, on l'impose par la loi. Toutes les mesures sont prises pour diminuer les moyens en expertise, en faisant cofinancer les expertises au niveau de cette instance. Tout a été prévu dans les entreprises de moins de vingt et de moins de cinquante salariés pour mener un dialogue social sans organisations syndicales. Tout ceci n'est pas de nature à valoriser le dialogue social, et nous sommes loin de l'objectif.

D'autres éléments nous dérangent. Pour nous, tel qu'il est, ce projet n'est pas mûr. Par exemple, le collègue unique a été supprimé à partir de vingt salariés, tandis que le décret prévoit que jusqu'à vingt-cinq salariés, il n'y a qu'un élu. Entre vingt et un et vingt-cinq salariés, il n'y a qu'un élu mais deux collègues. Comment fait-on ?

Nous avons également de grandes craintes à propos de décrets qui ne sont pas encore sortis, car ils contiendront des éléments importants pour nous. On ne sait même pas si un décret traitera de la subrogation des salaires pendant les congés de formation économique. La subrogation est remise en place, mais nous ne savons pas comment.

Nous avons contesté les éléments périphériques de rémunération, car il existe un risque fort de dumping social. Le projet de loi n'est pas encore ratifié que déjà deux branches

importantes ont trouvé moyen d'y déroger : les transports et les dockers. Cela veut dire que sur le terrain, les chambres patronales aussi ont constaté qu'il y avait un risque important de dumping, et ces deux branches ont déjà corrigé le problème, ce qui confirme notre point de vue.

Le risque juridique a déjà été évoqué par mes collègues.

Pour le référendum dans les TPE, un risque juridique important existe en ce qui concerne la confidentialité du scrutin. Nous l'avions signalé lors d'une concertation, mais cela n'a malheureusement pas été repris. Le projet prévoit que l'employeur peut organiser le référendum par tout moyen. Si l'on s'en tient au texte, il est possible d'organiser un référendum à main levée, rien ne l'interdit. Même si l'employeur n'est pas dans la salle, voter à main levée devant ses collègues pose un problème, certains ont parfois un peu de mal à tenir leur langue...

Le Conseil constitutionnel a émis des réserves sur les accords de maintien dans l'emploi et de préservation et de développement de l'emploi, en raison notamment du délai pour licencier le salarié. Cette mise en garde n'a pas été prise en compte par les ordonnances, il y a donc un vrai risque.

Par ailleurs, la Charte sociale européenne prévoit : « *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître : (...) b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.* » Or, selon nous, la barémisation au niveau des prud'hommes pose un problème au regard de cette disposition.

Un mot enfin de l'aspect moral. À l'évidence, la barémisation prud'homale va servir les employeurs qui licencient de manière abusive plus que ceux qui travaillent de manière sérieuse. Le périmètre d'appréciation des licenciements économiques est d'actualité avec les révélations sur les « *Paradise papers* », qui montrent qu'il est possible d'assécher une filière française avec des moyens fiscaux. Pour nous, ces ordonnances encouragent les entreprises qui utilisent le vice tandis que les entreprises vertueuses n'auront rien à y gagner.

Nous nous associons donc aux demandes de nos collègues : il faut reprendre différents points, notamment les parties consacrées aux instances représentatives du personnel et à l'organisation du dialogue social quand il n'y a pas d'organisation syndicale.

M. Pierre Jardon, secrétaire confédéral, Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). Cette réforme du code du travail ne fait pas l'objet d'une négociation interprofessionnelle. Pour autant, nous avons été largement consultés sur les ordonnances, et nous saluons cette méthode qui a permis de vraiment faire valoir nos oppositions, nos craintes, mais aussi nos propositions. Nous avons été entendus sur certaines d'entre elles, ce qui montre bien que cette concertation était loyale. Nous n'avons pas été entendus sur tout, malheureusement, mais nous considérons que la méthode a été bonne.

Notre état d'esprit était de faire en sorte que les effets escomptés par le Gouvernement – faire converger performance sociale et performance économique – soient atteints. Les ordonnances ne suffisent pas à trouver cet équilibre et nous restons très attentifs : nous attendons beaucoup des négociations sur l'assurance-chômage, la formation professionnelle et l'apprentissage, dont nous espérons que les négociations à venir permettront un équilibre avec les ordonnances sur le code du travail.

Sur le fond des ordonnances, la CFTC n'est pas opposée au principe de négocier plus largement dans l'entreprise. Nous considérons que c'est bien au plus proche du terrain que l'on est le plus à même de négocier, en tenant compte des réalités vécues dans l'entreprise. Cette négociation doit s'articuler avec la branche, qui a un rôle de régulation extrêmement important. La branche a pour rôle de préserver le bien commun par la régulation, il ne s'agit pas de laisser les entreprises se faire concurrence par le moins-disant social. D'où l'importance de trouver un juste équilibre entre l'entreprise et la branche.

En cela, les ordonnances clarifient cette situation, avec les fameux trois blocs. Le premier bloc est vraiment le socle dur de la branche, il détermine les treize domaines qui lui sont réservés, soit sept de plus que ce qui était prévu par la loi travail de 2016. Nous considérons donc que la branche se trouve renforcée dans ses capacités de régulation.

Le deuxième bloc comprend une liste de thèmes que la branche peut décider de laisser à la libre négociation des entreprises, ou de verrouiller en exerçant son rôle de régulateur. C'est une bonne chose, mais nous avons un regret : il était pour nous extrêmement important que l'ensemble des primes fasse partie de ce bloc, que les branches aient la possibilité d'évaluer si les primes sont de nature à créer des distorsions de concurrence ou non, donc de décider éventuellement de verrouiller ce point. Nous n'avons été que partiellement entendus, puisque seules les primes pour travaux dangereux ou insalubres ont été retenues. Ce n'est pas suffisant, et certaines branches ont décidé de verrouiller les autres primes en considérant qu'elles font partie intégrante des salaires minima hiérarchiques, qui appartiennent aux domaines réservés à la branche, auxquels les entreprises ne peuvent pas déroger. Nous espérons que les autres branches auront aussi la faculté de considérer les primes au niveau des salaires minima hiérarchiques pour, le cas échéant, lutter contre la dérégulation.

En cas d'absence d'accord au niveau de l'entreprise, c'est bien l'accord de branche qui s'applique. C'est-à-dire que la branche, au-delà des différents domaines qui lui sont réservés ou qu'elle décide de réserver, a un rôle extrêmement important à jouer vis-à-vis de toutes les entreprises qui ne décident pas d'accord. Ce n'est pas parce que les ordonnances permettront aux entreprises de négocier sur tous les sujets qui ne sont pas réservés qu'elles le feront systématiquement. Il faut donc rappeler le rôle extrêmement important des branches dans tous les domaines, puisque quand les entreprises n'auront pas n'auront pas signé d'accord, ce qui sera décidé par la branche s'appliquera.

Nous accueillons aussi avec énormément de satisfaction l'obligation d'intégrer des dispositions spécifiques aux TPE dans les accords de branche. La prise en compte des TPE dans les négociations au niveau interprofessionnel fait énormément défaut. Quand on négocie dans beaucoup de branches où il y a des grosses entreprises, les dispositions ne sont pas toujours applicables dans les TPE. Il est très réjouissant que cette obligation soit inscrite dans la loi, nous tenons à le saluer.

S'agissant de l'unification du régime des accords sur l'emploi, nous regrettons la suppression des clauses obligatoires qui existaient dans les deux autres types d'accord. Les contreparties pour les salariés sont vraiment déséquilibrées, d'autant que ces accords peuvent être passés quelle que soit la taille des entreprises. Cela sera donc possible là où il n'y a pas d'organisations syndicales, sans négocier les contreparties. C'est extrêmement dangereux, nous appelons votre attention sur ce point.

En revanche, nous sommes très satisfaits de l'abondement, par l'employeur, de cent heures sur le CPF, c'était une de nos demandes. Mais ce n'est pas suffisant, nous espérons un accompagnement spécifique au moins équivalent à celui que prévoient les accords de préservation et de développement de l'emploi. L'accompagnement est très important dans ces situations.

Nous partageons ce qui a été dit précédemment de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Nous ne sommes pas du tout favorables à la possibilité de négocier sans organisation syndicale. On ne peut pas dire qu'il faut des organisations syndicales et des acteurs sociaux formés et compétents, et ensuite prétendre que dans les petites entreprises, on peut négocier sans organisation syndicale. Les salariés, pour le coup, ne bénéficieraient pas de l'expertise des organisations syndicales, de la formation, etc. C'est un non-sens.

Nous étions favorables au mandatement syndical. Il est maintenu, mais il n'est plus obligatoire : il ne sera plus systématique. À défaut d'avoir des organisations syndicales dans l'entreprise, pouvoir négocier avec des salariés qui sont mandatés par des organisations syndicales, sans pour autant être délégué syndical ou élu, permettrait au moins d'assurer cet équilibre et de bénéficier de l'expertise de l'organisation syndicale dans la négociation.

Cette proposition n'a pas été retenue, nous le regrettons et nous appelons votre attention sur ce point. Cela étant, nous sommes très pragmatiques quant à l'absence d'organisation syndicale dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Avec les nouvelles possibilités de négocier en entreprise, le mandatement syndical était une vraie réponse.

Nous ne cautionnons pas non plus la possibilité, ouverte aux entreprises de onze à vingt salariés dépourvues d'élus, de soumettre à la ratification du personnel un texte conçu et rédigé par le seul employeur. D'ailleurs, si les ordonnances font référence à des « accords » proposés par l'employeur, il y a un vrai problème sur la notion d'accord, qui suppose qu'il y ait deux parties... En l'occurrence, un texte est proposé par l'employeur, mais on ne peut pas parler d'accord et nous ne comprenons pas pourquoi ce mot est employé dans les ordonnances. Cette mesure est vraiment contraire à l'objectif affiché de renforcer le dialogue social.

Nous ne sommes pas opposés par principe au regroupement des instances, mais nous aurions voulu, comme le prévoyait la loi Rebsamen qui n'a pas eu le temps de produire ses effets, que les entreprises soient libres d'en décider. D'un côté, on fait confiance au dialogue social ; sur ce sujet, on verrouille.

Pour le recours à l'expertise, nous avons des regrets, car les modalités sont insuffisantes. L'augmentation de la subvention du CE ne concerne que les entreprises de plus de 2 000 salariés, ce n'est pas suffisant.

La composition du comité des heures de délégation a été diversement accueillie en fonction de la taille des entreprises. Pour celles de moins de 200 salariés, il y a plutôt moins d'élus et moins de moyens, pour celles de plus de 200, c'est plutôt positif.

Nous saluons l'augmentation du coût des indemnités de licenciement légal, en revanche la barémisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse pose un vrai problème.

Nous avons été entendus sur la notion de violation d'une liberté fondamentale, qui permet au juge d'apprécier les choses.

Enfin, nous saluons l'installation du comité d'évaluation des ordonnances travail, ce qui n'avait pas été fait pour les lois précédentes – loi Rebsamen, loi travail de 2016. Il est extrêmement important d'évaluer à l'avenir les différentes lois en matière de réforme du travail.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. J'ai réécouté avec intérêt les représentants des organisations syndicales, qui avaient déjà répondu à notre invitation à de précédentes auditions.

J'ai retrouvé un grand nombre de leurs questionnements, voire parfois de leurs oppositions. Je remercie ceux qui ont souligné que ces ordonnances étaient source de satisfaction. Je me permets ce petit point parce que j'ai entendu ici beaucoup d'inquiétude de la part de certaines organisations syndicales, plus que lorsque je les ai reçues individuellement. Peut-être ont-elles souhaité marquer les choses plus clairement cet après-midi.

Je voulais poser une question un peu générique, qui vous permette de prendre position, si vous le souhaitez, sur la notion de dialogue social. Vous avez souligné que dans certains cas, vous ne trouviez pas ce que vous souhaitiez dans la façon dont le Gouvernement avait rédigé ces ordonnances. J'ai eu l'occasion de partager avec vous, lors de ces auditions, l'intérêt qu'il y aurait maintenant à entrer dans les entreprises de moins de vingt salariés, où vous êtes peu ou pas représentés, pour accompagner tous ces accords.

Ma lecture est évidemment un peu différente de la vôtre, mais j'avais envie de vous interroger sur cette possibilité ouverte au sein des entreprises de moins de vingt salariés, où vous n'êtes pas encore.

M. Pierre Dharréville. Ce texte était censé développer et favoriser le dialogue social. Compte tenu de ce qui a déjà été dit, pouvez-vous mesurer les premiers effets de cet état d'esprit dans le pays et dans les entreprises ?

Selon vous, y a-t-il des champs dans lesquels le texte des ordonnances a outrepassé la loi d'habilitation ? Des choses auxquelles vous ne vous attendiez pas ou qui n'étaient pas inscrites dans le texte initial ?

Certains d'entre vous ont parlé de la Convention de l'OIT. Selon vous, des points précis contreviennent-ils à cette convention, et peut-être à d'autres textes importants ?

Considérez-vous que ce texte ouvre des marges supplémentaires aux grandes entreprises nationales et multinationales ? On nous a beaucoup vanté ses mérites pour les petites entreprises.

Certains d'entre vous ont évoqué l'égalité professionnelle. Avez-vous des éléments précis sur les dispositions qui ont un impact sur l'égalité professionnelle dans les ordonnances telles qu'elles ont été publiées ?

Enfin, comment jugez-vous l'intégration dans les ordonnances de la santé au travail, qui a beaucoup fait discuter sous la législature précédente ?

Mme Valérie Petit. Ma question s'adresse à l'ensemble des représentants des organisations syndicales. La bonne nouvelle est que nous sommes tous d'accord : il était urgent de renforcer le dialogue social dans toutes les entreprises, et c'est ce à quoi s'appliquent les ordonnances.

Plus de dialogue social, c'est plus de démocratie sociale, plus de performances économiques, surtout une nouvelle approche des relations au travail, qui fait le pari de la confiance en lieu et place de la défiance ; du dialogue en lieu et place du conflit. Mais pour gagner ce pari, nous avons besoin, comme l'a dit le rapporteur, de grain à moudre et de partenaires sociaux présents et engagés dans l'ensemble des entreprises.

J'ai entendu que plusieurs d'entre vous regrettent que dans les entreprises de moins de vingt salariés, le dialogue social puisse se faire directement entre l'employeur et les salariés. Mais il est important de rappeler que cette négociation se fera uniquement quand il n'existera pas de représentants mandatés, sinon ils seront les négociateurs obligatoires. Je crois que la porte est largement ouverte pour que les organisations syndicales jouent leur rôle, y compris dans les TPE.

Comment envisagez-vous de soutenir le mandatement, pour faire en sorte que les organisations syndicales soient plus présentes dans les PME ? On répète toujours ce chiffre de 4 %, qui est extrêmement bas, ma question porte sur ces efforts et ces initiatives.

M. Stéphane Viry. Ma première question porte sur la rupture conventionnelle collective. C'est une des nouveautés dont on n'avait pas entendu parler dans un premier temps. On en voit bien l'objectif : faciliter des plans de départs volontaires – souvent utilisés en amont d'un plan de sauvegarde de l'emploi – qui pourront ainsi être définis dans un accord collectif.

On sait que les ruptures conventionnelles individuelles simples ont connu un grand succès. Quel est votre avis sur le fait qu'on utilise désormais les plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) comme outil d'accompagnement des suppressions d'emplois, et non dans leur vocation première, la gestion des compétences ?

Ma deuxième question rejoint celle qui vient de vous être posée par ma collègue. Pour les entreprises de moins de vingt salariés, je m'interroge également sur votre capacité à intervenir pour accompagner et protéger les salariés sans être directement dans l'entreprise.

Monsieur Beugas, vous avez laissé entendre que vous auriez reçu la promesse que le mandatement dans les entreprises de moins de vingt salariés reviendrait par la suite. Peut-être cela a-t-il été dit lors de la concertation. Pouvez-vous me dire si j'ai mal compris ?

Enfin, j'ai entendu parler de recours, je crois que c'est votre organisation, monsieur Angei, qui a indiqué vouloir en déposer contre le référendum d'entreprise et la barémisation des indemnités prud'homales. Qu'en est-il de Force ouvrière, monsieur Beugas ?

Mme Michèle de Vaucouleurs. Merci à tous, j'ai beaucoup appris de vos commentaires. Vous êtes entrés dans des points de détail que je n'avais pas appréhendés s'agissant de la ratification de ces ordonnances, et je serai vigilante à la manière dont nous aborderons ce texte en commission et dans l'hémicycle.

J'aimerais avoir plus d'information sur vos craintes quant aux négociations collectives pour les seniors. Comment pouvez-vous mesurer que les ordonnances risquent d'avoir des effets négatifs ? Ne pensez-vous pas que cette possibilité prendra tout son sens avec la réforme à venir de l'indemnisation des demandeurs d'emploi et de la formation professionnelle, qui pourront rééquilibrer les choses ?

Pourriez-vous revenir sur le problème juridique que vous avez évoqué ? Je n'ai pas perçu, dans la lecture que vous avez faite, de contradiction majeure entre la charte sociale européenne et les ordonnances.

Enfin, concernant l'absence de représentation syndicale dans les toutes petites structures, mon expérience personnelle m'a appris que les salariés peuvent prendre toute leur part dans la négociation, en adultes. J'ai vécu personnellement une situation dans laquelle les négociations se sont très bien déroulées, sans qu'il soit besoin de recourir à des délégués syndicaux.

M. Alain Ramadier. Comme notre collègue Dharréville, je m'interroge au sujet des risques juridiques, que vous avez évoqués à plusieurs reprises : pouvez-vous être plus précis ?

Le fait que le CHSCT fusionne avec les autres instances représentatives du personnel pour former le CSE laisse craindre une perte d'expertise et de moyens pour contrôler demain la sécurité et la santé des salariés au travail. Qu'attendez-vous de la représentation nationale pour consolider cet impératif de sécurité et de santé, essentiel au développement des entreprises et à l'objectif consistant à donner plus de souplesse à ces dernières, comme le prévoient les ordonnances ?

Mme Albane Gaillot. Monsieur Angei, vous avez dit que les ordonnances portaient atteinte à l'égalité entre les femmes et les hommes, et que l'accélération de la hiérarchisation est un frein à l'égalité. Or, il me semble que ce n'est pas tant la hiérarchisation, mais bien l'absence de volonté et d'accord entre les parties, qui constitue un frein. En ce sens, je vois dans les ordonnances, qui placent l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau de la branche, à la fois un progrès et une garantie ; de même, les accords d'entreprise, qui sont de nature à permettre des avancées au plus près des problématiques propres à chaque entreprise, me paraissent constituer une réelle avancée pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pouvez-vous nous préciser votre point de vue sur ce point ?

M. Dominique Da Silva. Madame, messieurs, vous semblez être d'accord sur le fait que le dialogue social ne peut se faire qu'au moyen d'une intermédiation syndicale. Pour notre part, nous estimons que la plupart des salariés sont en mesure, à condition d'avoir été informés de manière satisfaisante, de s'opposer à leurs employeurs – ce que l'avenir nous confirmera sans doute. Jusqu'à présent, force est de constater que les organisations syndicales ne sont pas très représentatives des salariés. En effet, seulement 20 % des salariés du secteur public et moins de 9 % des salariés du secteur privé adhèrent à un syndicat, et ce pourcentage est encore inférieur dans les PME. Pour ce qui est de la représentativité, ne pensez-vous pas avoir failli collectivement à représenter la masse des salariés – qui se trouvent, de ce fait, très mal représentés ? De ce point de vue, les ordonnances me paraissent constituer un moyen de leur donner plus de pouvoir, plus de poids dans les négociations au sein des entreprises.

Si l'Allemagne a choisi d'avoir des travailleurs pauvres, comme on le dit parfois, pour sa part, notre pays a choisi d'avoir des pauvres sans travail. Laquelle de ces deux solutions vous paraît la meilleure ? En tout état de cause, on peut penser que la relance

économique en Allemagne va lui permettre de redistribuer des richesses – ce que la France ne pourra pas faire de son côté, faute d’avoir créé ces richesses.

Mme Véronique Descacq. Ainsi, nous sommes accusés d’une « faillite collective » dans la représentativité au sein des entreprises de moins de vingt salariés... Cela ne me paraît pas correspondre à la réalité de la majeure partie des entreprises, même si on peut toujours trouver des contre-exemples. Si nous considérons que la négociation sans intermédiation n’est pas une véritable négociation, mais relève de la simple relation sociale entre un employeur et ses salariés, c’est d’abord en raison de l’existence du lien de subordination, qui fait qu’un salarié n’est pas en mesure, quelle que soit la proximité entre lui et son patron, de s’opposer aux décisions prises au sujet de la rémunération de ses heures supplémentaires ou de la modification de ses horaires de travail, par exemple ; l’autre aspect est celui de la capacité à représenter collectivement ses collègues.

Je ne nie pas que les organisations syndicales portent une part de responsabilité dans la faible représentativité syndicale au sein des petites entreprises – peut-être ne nous sommes-nous pas suffisamment intéressés à leurs salariés. Cela dit, il ne faut pas nier la culture du dialogue social, comme semble le faire le Gouvernement avec les ordonnances. Il aurait pu faire le choix d’inciter les organisations syndicales à être davantage présentes dans les petites entreprises, et de dire aux employeurs qu’une organisation syndicale, ce n’est pas le diable, mais rien d’autre qu’un salarié – et un salarié qui ne sort pas de nulle part, mais travaille au sein même de la société concernée – intervenant afin de permettre à l’entreprise de s’organiser collectivement, ce qui est l’une des conditions de l’émancipation des salariés. En 1968, les sections syndicales ont en effet été créées à partir de l’idée que les salariés possèdent suffisamment d’intelligence et de maturité pour définir entre eux, dans le cadre d’une délibération collective, ce qui leur paraît être la meilleure voie, qu’ils défendent ensuite en ouvrant une négociation avec l’employeur. De ce point de vue, c’est exactement le message inverse que les ordonnances ont envoyé aux deux parties !

Elles ont déjà des conséquences perceptibles, précisément dans ce domaine. Des employeurs qui avaient entamé, sous l’empire des précédentes lois, des discussions avec un salarié mandaté – on m’a cité les cas de pharmacies et d’opticiens – ont, après la publication des ordonnances, appelé les fédérations services ou santé sociaux de la CFDT – deux importantes fédérations, regroupant un grand nombre de petites entreprises – en leur disant : « Vous êtes bien gentils, mais la loi nous permet désormais de nous passer de vous ! ». Selon le Gouvernement – c’est un argument que nous avons entendu dans les concertations organisées au ministère du travail –, les patrons vont bientôt s’apercevoir qu’il est préférable pour eux de négocier avec une organisation syndicale plutôt que directement avec les salariés : on se demande bien pourquoi maintenant, alors qu’ils pensent le contraire depuis cinquante ans !

Le problème de représentativité syndicale en France est peut-être dû au fait que les syndicats ne sont pas assez présents dans les petites entreprises, mais cette situation a elle-même une explication : les employeurs y font la chasse aux organisations syndicales. En 2015, lors des négociations ayant précédé la loi sur la modernisation du dialogue social, il fallait entendre certains représentants d’organisations patronales de petites et surtout de moyennes entreprises, qui n’hésitaient pas à dire : « On ne veut plus de rouges dans nos entreprises ! » – c’est un fait, il se trouve encore des employeurs pour parler comme ça ! À la fin de l’année 2016, à l’occasion des élections professionnelles, nous avons lancé, avec le concours d’un institut de sondages, une grande enquête auprès des salariés des TPE. Il en est

ressorti que ces salariés estiment les organisations syndicales utiles car elles les défendent et leur ont permis d'avoir des droits ; pour autant, ils n'en veulent pas dans leur entreprise, craignant la discrimination syndicale – en d'autres termes, ils craignent que leur employeur les voie parler avec un syndicaliste et leur en tienne rigueur ! Je sais que vous avez du mal à entendre cela, mais c'est une réalité, et c'est l'une des raisons qui explique que les syndicats ont du mal à s'implanter au sein des petites entreprises. Force est de constater que le message des organisations patronales a plutôt eu tendance à se radicaliser au cours des dernières années, rejetant la culture du dialogue social et affirmant qu'il est préférable de discuter directement avec les salariés.

Quand on dit que les salariés sont suffisamment matures pour délibérer au sein des sections syndicales qu'ils ont créées et engager ensuite des négociations avec les employeurs, on ne peut manquer de parler des accords de préservation et de développement de l'emploi, et de l'énorme intérêt qu'ils présentent par rapport aux ruptures conventionnelles collectives. La CFDT a beaucoup défendu l'idée selon laquelle ces accords pouvaient l'emporter sur le contrat individuel de travail, considérant que les salariés s'organisent et discutent collectivement, préparent les revendications, puis négocient les accords de préservation et de développement de l'emploi qui, une fois conclus, présentent un intérêt collectif majeur : on accepte un certain nombre d'efforts – des mobilités, des reconversions, etc. – mais, ce faisant, on préserve le capital de connaissances de l'entreprise et la richesse que constituent les salariés.

Bon nombre d'employeurs se montrent très intéressés par la rupture conventionnelle collective, qui leur permet, simplement en signant un chèque du bon montant, de négocier des départs sans aucune contrainte – sans consultation du comité d'entreprise, sans expertise et sans aucun des dispositifs précédant les plans de sauvegarde de l'emploi. Or, cette pratique nous paraît tout à fait incompatible avec les accords de préservation et de développement de l'emploi : on ne peut pas à la fois faire comme si on voulait garder les salariés dans l'entreprise, leur demander des efforts en termes de formation ou de polyvalence, qui permettent à l'entreprise d'être plus compétitive –, et en même temps leur dire que s'ils préfèrent partir avec un chèque, ce n'est pas plus mal. Ce dispositif de la rupture conventionnelle collective est un peu passé sous le radar médiatique, mais je peux vous assurer qu'il intéresse au plus haut point les employeurs, et que la Direction générale du travail (DGT) reçoit tous les jours des appels d'employeurs souhaitant conclure au plus vite des accords de ce type.

M. Fabrice Angei. Je suis d'accord avec l'essentiel de ce que vient de dire Véronique Descacq. Nos unions locales sont contactées de plus en plus souvent par des salariés de petites entreprises qui estiment que leurs droits ont été bafoués ou qu'ils ont fait l'objet d'un licenciement abusif. Beaucoup se plaignent, notamment dans la branche du textile, de la remise en cause d'accords sur le temps de travail, sur la prise en compte des heures d'habillage, etc. On a également vu des entreprises refuser de provoquer des élections professionnelles pour aller vers l'instance unique, alors qu'elles auraient dû le faire, compte tenu du calendrier défini par les ordonnances.

Pour ce qui est des ruptures conventionnelles collectives, nous avons deux inquiétudes. Premièrement, nous craignons un dispositif permettant, en ce qui concerne les seniors, de faire de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) sans avoir à en respecter les conditions, c'est-à-dire sans négociation, sans montée en qualification, en se débarrassant d'employés d'un certain âge pour les remplacer par des jeunes plus

qualifiés et payés moins cher. Deuxièmement, nous pensons que ces ruptures conventionnelles collectives vont être largement mises en œuvre comme des plans sociaux déguisés – c'est déjà le cas.

La répression syndicale est un phénomène bien réel et attesté par les chiffres – des études quantitatives et d'opinion ont été réalisées – en termes de parcours de carrière et de salaire, notamment pour les personnels élus et mandatés. Les syndicats ont peut-être des efforts à faire pour se déployer au sein des petites entreprises, mais force est de constater que la discrimination syndicale est le principal frein en la matière. Sur ce point, l'une des seules avancées des ordonnances a consisté en la création d'un Observatoire des discriminations, même s'il reste encore du chemin à parcourir pour passer de l'observation à la sanction.

Je considère que la négociation est favorisée par la loyauté du dialogue social : il est bon de pouvoir discuter, *via* les syndicats, de propositions émanant à la fois des employeurs et des salariés, plutôt que de voir s'imposer des décisions résultant de la volonté unilatérale des employeurs. Or, compte tenu du lien de subordination, la loyauté du dialogue social suppose bien évidemment l'intervention de représentants syndicaux. Au passage, je ferai observer que le taux de participation aux élections professionnelles est élevé – souvent bien plus que lors des élections à caractère politique...

Pour ce qui est de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la première des inégalités est celle des salaires : vous le savez, les femmes touchent en moyenne 18 % en moins. Nous sommes lundi après-midi, eh bien on peut considérer que, depuis vendredi dernier à onze heures quarante-quatre, les femmes travaillent bénévolement !

Les ordonnances permettent aux entreprises l'ayant décidé, par accord, de ne négocier sur l'égalité professionnelle que tous les quatre ans, et non plus tous les ans, ce qui marque un recul, puisque les écarts vont ainsi s'accroître. Par ailleurs, alors que la loi Roudy de 1983 avait introduit des indicateurs afin de mesurer l'égalité professionnelle, les entreprises ne seront désormais plus tenues d'observer ces indicateurs, et pourront décider des données ayant vocation à être prises en compte. Enfin, la possibilité de sanctionner les entreprises où sont constatés des écarts salariaux est supprimée : certes, elle existe au niveau de la branche, mais avec une effectivité bien moindre.

J'en viens au comité social et économique. Il n'aura pas, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, toutes les attributions du CHSCT qu'il a vocation à remplacer, et l'obligation de créer une division consacrée à ces aspects sera réservée, sauf cas particuliers, aux entreprises de plus de 300 salariés. Cette évolution est très regrettable, car les CHSCT intervenaient aussi sur la question du harcèlement et des violences.

Je laisse Anaïs Ferrer, responsable du service juridique de la CGT, répondre aux questions juridiques qui ont été soulevées.

Mme Anaïs Ferrer, conseillère juridique de la CGT. Vous le savez, nous avons introduit des recours contre les ordonnances, et le fait que nous ayons été reçus en audience jeudi par le Conseil d'État montre que ces recours sont sérieux. Sans entrer dans le détail, certaines dispositions des ordonnances nous semblent manifestement contraires au droit international. Pour ce qui est de la barémisation, une décision a déjà été rendue par le Comité européen des droits sociaux (CEDS) au sujet d'une loi finlandaise ayant imposé des plafonds : en l'espèce, il a été jugé que cette disposition était contraire au principe de réparation intégrale – ou du moins adéquate – du préjudice, alors même que les plafonds retenus en

Finlande étaient beaucoup plus élevés que ceux prévus en France par les ordonnances : un mois maximum de salaire quand on a moins d'un an d'ancienneté – autant dire pratiquement rien pour un salarié à temps partiel au SMIC. Nous sommes donc très confiants quant aux chances de voir nos recours aboutir.

Le référendum d'entreprise pose des questions de droit électoral, car voter au sein d'une entreprise, ce n'est pas comme voter en tant que citoyen de la République. En entreprise, il existe un lien de subordination à l'organisateur, qui est par ailleurs une personne privée, et non une personne publique. Cette personne privée – l'employeur – est de parti pris, puisqu'elle a un intérêt dans le résultat du référendum.

Nous nous sommes également intéressés à l'inversion de la hiérarchie des normes, thématique au sujet de laquelle plusieurs décisions ont été rendues par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CODESC) de l'ONU, mais aussi par l'Organisation internationale du travail (OIT), qui considère que, lorsque l'inversion de la hiérarchie des normes va trop loin, elle peut réduire le rôle de la branche jusqu'à le rendre inutile, ce qui pose problème en matière de régulation des normes sociales.

Pour savoir si les ordonnances ont outrepassé la loi d'habilitation, deux points méritent d'être évoqués. S'agissant du périmètre des licenciements économiques, alors qu'il était initialement prévu de faire en sorte d'éviter les fraudes pouvant aboutir à ce que les dirigeants d'une entreprise la coulent intentionnellement, les ordonnances ne contiennent aucune disposition sur ce point. En outre, alors que les accords de préservation de l'emploi devaient en principe avoir pour but de préserver la compétitivité de l'entreprise, les ordonnances prévoient que tous types d'accord pourront prévaloir sur le contrat de travail, sans aucune limitation.

M. Michel Beugas. À propos du dialogue social dans les petites entreprises, il est faux de dire que les organisations syndicales ne s'intéressent pas aux petites entreprises et à leurs salariés. En réalité, nous nous en occupons indirectement, c'est pourquoi nous sommes très attachés aux accords de branche : ainsi, 95 % des salariés français sont couverts par une convention collective nationale négociée par des employeurs et par des organisations syndicales de salariés.

Durant la phase de concertation, nous avons préconisé une mesure toute simple : nous réclamions que soient affichées au sein des entreprises, sur le panneau de la direction où figurent déjà le nom du médecin du travail et celui de l'inspecteur du travail, les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés. Quoi qu'on en dise, certaines entreprises ont tendance à faire la chasse aux salariés syndiqués, et à donner du syndicalisme une image propre à effrayer ceux qui seraient tentés de s'y intéresser : en faisant figurer sur un panneau officiel les coordonnées des organisations syndicales, on montrerait clairement que les activités syndicales sont autorisées. Certes, les salariés sont intelligents et autonomes, mais quand ils sont informés par les organisations syndicales sur le code du travail et les accords d'entreprise qu'ils sont susceptibles de conclure, cela leur donne encore plus d'assurance.

Pour répondre à une question qui m'a été posée à ce sujet, ce que nous souhaitons, c'est que le délégué syndical soit librement désigné dans les entreprises de plus de cinquante salariés, sans passer par des élections, afin de lui permettre de négocier les accords d'entreprise en toute connaissance de cause. Si nous ne soutenons pas formellement le mandatement, c'est justement parce que nous sommes favorables à la désignation libre du délégué syndical, qui nous semble être placé à un niveau supérieur à celui du salarié mandaté.

Lorsque j'étais responsable d'unions départementales, à l'époque des lois Aubry sur le temps de travail, il n'était pas rare qu'un salarié mandaté finisse par être élu délégué syndical : le mandatement peut donc conduire à la délégation.

Une autre question a porté sur l'égalité professionnelle et la santé au travail. Nous nous sommes un peu inquiets sur ce point et nous souhaiterions, d'une part, qu'il existe une commission « santé, sécurité et conditions de travail » du comité social et économique au sein de chaque entreprise, d'autre part, que des moyens supplémentaires d'investigation permettent de contrôler les conditions de travail et leurs conséquences sur la santé des salariés, ainsi que l'égalité professionnelle.

Pour ce qui est des plans de départ volontaire et des plans de sauvegarde de l'emploi, nous avons soutenu durant la concertation l'idée d'une GPEC un peu plus vivante. J'insiste sur le fait que la GPEC n'est pas un plan de départ volontaire ni un PSE, mais bien une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce qui signifie que l'entreprise ou la branche doivent tout mettre en œuvre pour éviter les licenciements par des actions de formation – ou, à défaut, pour que les salariés licenciés bénéficient d'une formation leur permettant de retrouver plus facilement un emploi. On a trop longtemps confondu GPEC et PSE, ce qui explique que la GPEC ait si mal fonctionné. Je regrette que nous n'ayons pas été entendus sur ce point et j'espère que les choses vont désormais changer.

Force ouvrière est en train de préparer des recours sur certains points des ordonnances, mais nous prenons le temps de tout lire : nous avons déjà déposé plusieurs recours par le passé et nous savons bien que tantôt on gagne, tantôt on perd, mais aussi qu'il vaut toujours mieux préparer les choses à fond.

Pour ce qui est des premiers effets des ordonnances, je pense qu'il est un peu tôt pour les connaître, mais nous voyons un motif de satisfaction dans le fait que le Gouvernement ait promis une évaluation des lois sur le travail. Cette évaluation fait souvent défaut dans notre pays et, à ce sujet, je regrette que la future réforme de la formation professionnelle n'ait pas été précédée d'une évaluation des effets de la loi de 2014 avant qu'on n'entame la phase de négociations – si négociations il y a. J'espère que les concertations et les négociations à venir se traduiront par une sécurisation des salariés et, si je ne peux en être certain, je sais au moins que notre syndicat fera de son mieux pour que ce soit le cas.

M. Gilles Lecuelle. La Charte sociale européenne dispose en son article 24 que « (...) *les parties s'engagent à reconnaître (...) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée* » – autrement dit, à la réparation intégrale du préjudice qu'ils ont subi. Le barème faisant disparaître le droit à réparation intégrale, le dispositif est attaquant sur ce fondement.

En 2008 déjà, la CFEC-CGC défendait la notion d'adhésion et non pas de représentativité par la voie de l'élection ; c'est d'ailleurs la raison principale pour laquelle nous n'avons pas signé la motion commune sur la représentativité. Mais la différence entre le syndicalisme patronal et le syndicalisme salarial est que, du côté salarial, on n'a que des devoirs puisque, que l'on soit salarié militant dans une organisation syndicale ou pas, quand un accord s'applique dans l'entreprise, dans la branche ou au niveau national, tout le monde a les mêmes droits. Les patrons des TPE, eux, adhèrent à une organisation patronale parce qu'elle leur apporte des services, notamment en leur permettant de dupliquer sur le terrain un accord de branche. Aussi les patrons des petites entreprises adhèrent plus facilement à une organisation syndicale qu'un salarié qui n'y trouvera aucun intérêt mais prendra des claques.

Je ne suis par ailleurs pas persuadé que toutes les petites entreprises aient envie de faire du dialogue social. Bien des petits patrons m'expliquent que le dialogue social au niveau de la branche leur convient car cela permet d'assurer une cohérence nationale pour un même métier mais qu'ils n'ont pas envie que leur concurrent, situé à 5 kilomètres, négocie un accord qui perturbera la vie de sa propre entreprise en le contraignant à négocier lui aussi – et quand ce ne sera pas favorable aux salariés, il ne sera pas très facile à un petit patron d'expliquer qu'il va peut-être geler les salaires parce que son voisin et concurrent l'a fait.

La branche doit remplir son rôle de services aux TPE-PME. Quelques éléments à ce sujet figurent dans les ordonnances ; c'est un bon début, mais cela ne suffira peut-être pas. Je pense cependant que les choses vont bouger parce que la représentativité patronale est pour partie fondée sur le nombre d'adhérents. Pendant trop longtemps, les branches ont été gérées par des représentants des grandes entreprises qui ne se préoccupaient que de leurs intérêts propres. Un changement majeur est à l'œuvre ces derniers temps – ayant été quatorze ans représentant de la branche Industries chimiques, je peux vous en parler – et certaines clauses des derniers accords conclus sont au service des TPE et PME. Pourquoi cela ? Parce que les organisations patronales veulent recruter des adhérents parmi les TPE, espérant ainsi gagner des adhérents qui conforteront leur représentativité.

Il fallait donc renforcer la branche, comme nous le demandions, ou du moins ne pas l'attaquer comme cela a été le cas, puisqu'elle a perdu des prérogatives. L'ordre public conventionnel défini dans la loi El Khomri était plus favorable que ne le sont les ordonnances, puisqu'on pouvait fixer au niveau de la branche, parmi tous les sujets d'actualité, ceux qui devaient être impérativement examinés. C'était pour nous un moyen de faire du dialogue social dans les petites structures.

Nous ne croyons pas au mandatement. L'expérience des 35 heures nous a montré que tous ceux que nous avons mandatés sont restés adhérents chez nous une année et que, une fois l'accord signé et applicable, on ne les a jamais revus.

La difficulté pour la CFE-CGC, syndicat catégoriel, tient à ce que, dans les petites entreprises, le personnel d'encadrement est souvent le patron lui-même – et quand il y a deux cadres, le second est tout aussi souvent le fils ou le gendre. Autant dire qu'il n'est pas toujours facile pour nous de nous implanter dans les TPE. Nous avons évoqué, lors des discussions sur les ordonnances, une méthode que M. Simonpoli a reprise dans ses propositions. Elle consiste à soutenir la branche au niveau des TPE, par la création de binômes réunissant un représentant des salariés et un représentant des patrons. Une telle organisation fonctionne dans les deux sens : le binôme se rend dans la TPE et lui apporte une aide à la négociation et à la formation, et sa connaissance du sujet ; en contrepartie, aller sur le terrain permet des remontées intéressantes pour la branche. Nous souhaitons que cette proposition aboutisse, car c'est aussi une manière intelligente et encadrée de faire du dialogue social.

Pour ce qui est des retours d'expérience à ce jour, nos militants, nos sections syndicales et nos fédérations s'inquiètent fortement de l'entrée en vigueur de l'instance unique, de la diminution du nombre de représentants et aussi de la limitation du mandat à trois ans, mandat de titulaire et mandat de suppléant confondus. Jusqu'à présent, les suppléants pouvaient participer aux instances ; c'était un moyen pour nous de former nos militants sur le tas et de préparer une forme de GPEC syndicale. Avec un mandat limité à trois ans, un suppléant ne pourra plus être titulaire ; de plus, si le titulaire a toujours été présent, le suppléant pourra finir son mandat sans avoir jamais participé à une réunion. Cela pose de graves questions de fonctionnement et de formation.

Cette limitation posera aussi de lourds problèmes aux entreprises. L'un des principaux rôles de nos élus consiste à aller rencontrer les salariés dans les ateliers. Qu'il y ait moins de monde pour le faire entraîne le risque de ne pas être conscient de signaux faibles ; il en résultera qu'un jour un atelier se mettra en grève parce que personne n'aura su capter dès l'origine un signal faible que l'on savait autrefois traiter à la base. Pour cette raison, s'exprime la crainte d'une dégradation sourde du climat social dans les entreprises, préjudiciable à tous.

Enfin, le volet « santé » est sans doute le point le plus grave. Le CHSCT pouvait faire de la prévention et prendre des mesures véritablement importantes, par une réflexion partagée entre la direction et les représentants des salariés. Sa suppression risque d'avoir pour conséquence une détérioration de la santé au travail. C'est une de nos grandes craintes. Outre que la commission prévue n'a pas le pouvoir d'un CHSCT, elle a été réduite comme peau de chagrin. Qui plus est, les ordonnances prévoient que ses membres font partie du CSE. Or, le CSE peut se trouver uniquement composé de salariés qui travaillent dans des bureaux – acheteurs, comptables... – et qui n'ont rien de l'expertise de terrain nécessaire dans les industries mécaniques ou chimiques par exemple. Au moins faudrait-il élargir cette commission et permettre qu'y siègent aussi des salariés non membres du CSE.

M. Pierre Jardon. Je commencerai par les choses qui fâchent. Tout comme pour les élus de la République, la représentativité des syndicats est appréciée, depuis 2008, au regard des résultats des élections professionnelles. Cela n'a jamais été au regard des adhérents – de même que vous, députés, n'êtes pas représentatifs au regard du nombre d'adhérents des partis politiques. Il serait bon de comparer des choses comparables, au lieu, comme trop souvent, d'entendre regretter ou critiquer, le fait qu'il n'y a pas suffisamment de syndiqués pour démontrer que l'on est représentatif.

Mon collègue l'a dit, et il est important de le rappeler : en France, tout ce qui est négocié par les organisations syndicales bénéficie à tous, adhérents et non adhérents. Notre conception du syndicalisme n'est pas d'être syndicalistes pour « vendre de la carte » mais parce que nous avons envie de représenter les salariés. Si l'objectif visé est de transformer les syndicats en entreprises commerciales invitées à vendre le plus de cartes qu'il est possible, ce n'est pas notre vision des choses.

Ce qui nous aide à nous implanter dans les entreprises c'est de pouvoir désigner des délégués syndicaux et d'avoir des élus. Cela n'est pas le cas dans les TPE, si bien qu'il est particulièrement difficile de s'y implanter. Mais la CFTC représente tous les salariés, y compris ceux des TPE. C'est en quoi le mot « syndicalisme » prend tout son sens : celui d'un service rendu à tous les salariés, pas uniquement à nos adhérents.

Ce qui nous aidera éventuellement à entrer par l'adhésion dans les entreprises comptant moins de vingt salariés, sera que désormais on pourra négocier sur un très grand nombre de sujets dans les entreprises. Les salariés et les entreprises doivent prendre conscience de la plus-value qu'apporte dans ce cadre le fait de pouvoir discuter avec une organisation syndicale, ne serait-ce que par le mandatement, auquel nous croyons.

Il faut distinguer dialogue et dialogue social. Bien entendu, employeurs et salariés discutent tous les jours dans les TPE, puisqu'ils travaillent ensemble. Mais le dialogue social, c'est autre chose : c'est un dialogue structuré pour permettre de négocier. La complexité de la législation et de la réglementation du travail demande que l'on puisse se poser pour discuter, et aussi que l'on dispose de certaines compétences. Je ne dis pas que les gens, dans les

entreprises, sont incompetents, mais il faut être pragmatique : le code du travail n'est pas un ouvrage que l'on s'approprie facilement – et cela est vrai aussi pour les chefs des petites entreprises. Je travaille dans le milieu agricole, et je sais que le métier des agriculteurs n'est ni d'être directeur des ressources humaines, ni d'être juriste, ni d'être comptable. C'est dire l'importance d'un dialogue social construit et équilibré, mené par des gens formés à cela.

La CFTC conçoit le dialogue social comme fondé sur la confiance et sur le dialogue qui, pour être sain, doit être loyal ; cela suppose une formation à la négociation, et une discussion construite. Le dialogue social ne peut être construit sur la défiance et le conflit. Dire, comme cela vient de l'être, qu'il n'y a pas besoin d'organisations syndicales pour négocier, est inexact. On a besoin d'elles pour négocier, et ce n'est pas parce que des organisations syndicales entrent dans l'entreprise que défiance et conflit y entrent avec elles. C'est tout l'inverse : il s'agit de construire des choses ensemble, grâce à l'expertise de l'organisation syndicale, ne serait-ce que par le mandatement – car quand nous mandaterons des gens, nous les accompagnerons et nous serons une force de proposition pour co-construire les accords avec l'employeur. Il y trouvera son compte parce que les compétences utilisées sécuriseront l'accord, que nous aurons travaillé ensemble sur le plan juridique.

Nous regrettons la suppression du contrat de génération. Parce qu'il n'a pas fonctionné, on renvoie la question de l'emploi des seniors à la GPEC. Nous formerons nos militants à en traiter dans ce cadre, mais nous appelons votre attention sur le fait que l'emploi des seniors doit rester une priorité des pouvoirs publics. Or, la suppression des contrats de génération fait qu'aujourd'hui il n'y a plus de dispositions spécifiques à ce sujet.

Les ruptures conventionnelles collectives n'ont rien à voir avec la GPEC mais elles sécuriseront les plans de départs volontaires qui, jusqu'à présent, étaient pratiqués au petit bonheur la chance. Nous serons très vigilants à la manière dont ce dispositif sera utilisé car notre grand regret est que les dispositions relatives aux licenciements économiques n'aient pas été reprises, ne serait-ce qu'en partie – consultation des représentants du personnel, contrats de sécurisation professionnelle, indemnité conventionnelle de licenciement... Nous déplorons que le dispositif ne soit pas mieux encadré.

Pour la santé au travail, nous avons demandé que l'instance dédiée à la sécurité et à la santé au travail soit obligatoire. Nous regrettons fortement qu'elle ne le soit que dans des cas très restreints. Le CSE devra certes consacrer au moins quatre réunions annuelles à ces sujets ; on ne peut donc pas dire que la question de la santé au travail est totalement négligée, mais nous considérons que c'est insuffisant. Il aurait fallu aller plus loin, et nous serons très vigilants à la façon dont ces questions seront abordées sur le terrain.

Cela vaut d'ailleurs pour l'entière des ordonnances : tout dépendra de la manière dont les acteurs se les approprieront. S'ils les appliquent de manière constructive, de belles choses seront possibles et l'on pourra répondre aux objectifs affichés. Si, au contraire, la souplesse apportée est utilisée de façon un peu plus malsaine, les ordonnances auront bien sûr des effets pervers. Nous devons donc exercer une grande vigilance.

Enfin, pour ce qui est du périmètre d'appréciation des difficultés économiques au niveau national, j'appelle votre attention sur le fait que les termes « sauf fraude » qui figuraient dans les projets d'ordonnance initiaux ont été supprimés. Certes, cela ne change rien sur le plan juridique, mais il est important d'afficher que l'on ne peut pas faire ce que l'on veut en cette matière. Cette mention soulignait que l'on ne saurait susciter des difficultés

économiques artificielles et il serait bon, pour cette raison, de la réintroduire, peut-être dans la sixième ordonnance.

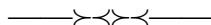
Mme Véronique Descacq. La question de savoir si nous avons déjà eu des remontées des effets des ordonnances nous ayant été posée, il me semble juste de faire état des indications positives comme des indications négatives, et il nous a été dit que des négociations de ruptures conventionnelles se sont traduites par une indemnisation de licenciement augmentée. Même si un licenciement est toujours un moment difficile dans la vie d'un salarié, l'honnêteté intellectuelle commande de mentionner ces épisodes qui ont eu des conséquences sonnantes et trébuchantes significatives.

Sur un plan général, comme vient de le dire mon collègue de la CFTC, tout dépendra, pour la fusion des instances et même pour l'ensemble des règles relatives au dialogue social, de la manière dont les acteurs les appréhenderont. Dans les entreprises – souvent les grandes entreprises, mais pas uniquement celles-là – où la confiance est installée et le dialogue social déjà structuré, il est vrai que la rationalisation et peut-être même la fusion des instances peuvent amener des acteurs qui se connaissent bien à profiter de cette simplification pour aller vers plus d'efficacité, en passant d'un dialogue social très formel aux règles très encadrantes à un dialogue social plus opérationnel, plus effectif, y compris sur les questions de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail. Cela est possible quand la confiance existe, quand les informations sont partagées et quand les attributions sont correctement mises en pratique, puisque le CHSCT ne disparaît pas mais que ses attributions sont regroupées dans le CES. D'ailleurs, dans certaines entreprises, les questions de prévention et de conditions de travail sont déjà étroitement liées aux conditions économiques de la production.

Là où les choses se passaient de la sorte, les ordonnances seront peut-être une chance supplémentaire d'approfondir la qualité du dialogue social. Mais l'inverse est aussi possible dans de nombreux secteurs d'activité. Quand la culture d'entreprise préexistante était celle de la défiance, quand le dirigeant se rendait en traînant les pieds aux réunions avec les instances représentatives du personnel, il ne verra dans les nouvelles règles que l'allègement de ce qu'il considère comme des contraintes, le renforcement de son pouvoir unilatéral et avec lui la possibilité de faire passer à la trappe certaines obligations de négociation. C'est le grand reproche que l'on peut faire aux ordonnances : au lieu d'inciter ceux qui sont les moins convaincus de l'utilité du dialogue social à l'approfondir, elles donnent des outils à ceux qui en sont déjà convaincus mais elles donnent aussi des outils à ceux qui veulent s'en dispenser.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Mesdames, messieurs, je vous remercie. Votre éclairage nous a été précieux et nous ne manquerons pas de faire état de vos interrogations à Mme la ministre, que nous entendrons demain.

La séance est levée à 17 heures.



Présences en réunion

Réunion du lundi 6 novembre 2017 à 15 heures 05

Présents. – Mme Brigitte Bourguignon, M. Guillaume Chiche, M. Dominique Da Silva, M. Marc Delatte, M. Pierre Dharréville, Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel, Mme Albane Gaillot, Mme Valérie Petit, Mme Michèle Peyron, M. Laurent Pietraszewski, M. Alain Ramadier, M. Boris Vallaud, Mme Michèle de Vaucouleurs, M. Stéphane Viry

Excusés. – Mme Ericka Bareigts, Mme Justine Benin, Mme Jeanine Dubié, Mme Claire Guion-Firmin, M. Jean-Philippe Nilor, Mme Nadia Ramassamy, Mme Nicole Sanquer, Mme Hélène Vainqueur-Christophe