

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

Jeudi

9 novembre 2017

Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 21

- Suite de l'examen des articles 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
- Information relative à la Commission..... 55
- Présences en réunion..... 56

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

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



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Jeudi 9 novembre 2017

La séance est ouverte à neuf heures trente.

(Présidence de Mme Brigitte Bourguignon, présidente)

La commission des affaires sociales poursuit l'examen des articles 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. Hier, la commission s'est arrêtée à l'examen de l'ordonnance 2017-1387, à l'amendement AS89, après l'article unique.

La commission est saisie de l'amendement AS89 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Jusqu'à présent, lorsque l'employeur commettait une irrégularité dans la motivation ou la procédure de licenciement, celui-ci était considéré comme sans cause réelle et sérieuse. Désormais, si la cause réelle et sérieuse peut être ultérieurement établie, l'employeur ne verse qu'une indemnité pour irrégularité qui ne peut dépasser un mois de salaire.

De plus, vous renvoyez au salarié la responsabilité de demander à l'employeur de rectifier les motifs retenus pour son licenciement. C'est un enjeu crucial car ces motifs fixent les termes du litige en cas de contentieux. Le juge ne pourra rendre sa décision que sur ces motifs. Si le salarié n'en fait pas la demande, l'insuffisance de motivation ne suffira plus à elle seule pour que licenciement soit reconnu comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Une telle modification n'est pas acceptable. De nombreuses personnalités qualifiées ont dénoncé cet article en invoquant notamment le fait qu'il risquerait d'enfoncer les victimes de harcèlement. En effet, aujourd'hui, un seul acte de discrimination dans une lettre de licenciement permet de déclarer que le licenciement est nul de plein droit. Avec vos dispositions, le juge devra examiner tous les motifs de licenciement. Dès lors, pour une victime licenciée au motif qu'elle est harcelée et incompétente, le juge ne pourra plus annuler d'office le licenciement mais devra examiner tous les reproches d'incompétence formulés.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Cet amendement propose de supprimer deux avancées importantes en matière de procédure de licenciement.

L'une d'elles est la possibilité pour l'employeur de préciser, à sa demande ou à celle du salarié, le ou les motifs de licenciement, qui fixent les limites du litige. Il ne s'agit pas d'un droit à l'erreur de l'employeur : en effet, celui-ci ne peut pas ajouter de nouveau motif ou compléter sa motivation, mais seulement préciser un ou des motifs déjà soulevés dans la lettre de licenciement. C'est plutôt de nature à sécuriser la procédure, car il y a souvent une forte incompréhension des parties sur la question de la motivation, exercice qui peut se révéler presque acrobatique pour l'employeur, car le juge assimile l'insuffisance de motivation à une absence de motivation et donc à une absence de cause réelle et sérieuse. Or ce n'est pas parce que l'on a mal justifié son motif que l'on n'a pas de motif.

L'assimilation pure, simple et mécanique de l'insuffisance de motivation à une absence de cause réelle et sérieuse n'est pas une bonne chose : on se trompe de combat.

Je suis donc défavorable à cet amendement.

La commission rejette l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS52 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. L'article 4 de l'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail allège les obligations de motivation de licenciement à la charge de l'employeur, ce que vous appelez une avancée – je ne reprends pas ce vocabulaire à mon compte.

Ce dernier pourra préciser les motifs de licenciement après la notification du licenciement. L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne privera plus à elle seule le licenciement de cause réelle et sérieuse, sauf si le salarié en fait la demande. Dans une explication que vous avez donnée hier, j'ai eu le sentiment que vous assimiliez de manière systématique l'insuffisance de motivation à un vice de forme, ce qui me semble discutable.

Cet article instaure donc un véritable droit à l'erreur pour l'employeur sur les motifs de licenciement, au détriment des garanties dont bénéficient les salariés pour se défendre. Il pose en outre une véritable question : comment un salarié pourra-t-il se défendre pendant la procédure de licenciement, alors que l'employeur pourra modifier après coup les motifs justifiant la rupture du contrat de travail ?

M. le rapporteur. Je pense avoir répondu en partie à cet amendement en répondant à notre collègue Boris Vallaud. Vous proposez de revenir au droit antérieur s'agissant des règles de procédure et de motivation du licenciement.

Sur ce point, l'article 4 de la troisième ordonnance a procédé à plusieurs innovations importantes, qui sont à mon sens facteur de progrès et de sécurisation, mais j'ai bien compris que nous n'avons pas forcément la même vision des choses.

La mise en place de modèles de lettre de licenciement ne peut être qu'à l'avantage de l'employeur comme du salarié, car cela permet de bien avoir à l'esprit ce qui s'impose à chacune des parties – nous en avons débattu hier à l'occasion d'un autre amendement.

Autres progrès : la possibilité pour l'employeur de préciser son ou ses motifs de licenciement en aval de l'envoi de la lettre de licenciement, et le principe selon lequel l'insuffisance de motivation n'est pas en soi constitutive d'une absence de cause réelle et sérieuse, mais représente bien une irrégularité de forme. Trop souvent aujourd'hui, le juge assimile l'insuffisance de motivation à son absence. Or ce n'est pas parce que l'on motive mal que le licenciement n'a aucune motivation. Il ne s'agit aucunement pour l'employeur de la possibilité de compléter la lettre de licenciement. Certes, le projet de loi d'habilitation que nous avons examiné mentionnait cette notion, mais l'ordonnance est beaucoup plus claire : il ne s'agit pas de compléter, mais seulement d'apporter des précisions sur le ou les motifs initialement présentés. Votre inquiétude n'est pas justifiée.

Je tiens également à souligner que le traitement de la pluralité des motifs de licenciement, et notamment du cas où l'un des motifs présente un risque de nullité du licenciement, est intéressant.

Autre innovation, le fait de ne plus mécaniquement requalifier en CDI un CDD ou un contrat de mission, juste en cas de non-transmission du contrat dans les délais. Là encore, il s'agit plus d'un non-respect formel, et la sanction de requalification automatique en CDI paraît franchement disproportionnée.

Sur tous ces points, il me semble que la rédaction proposée par l'ordonnance est de nature à renforcer la sécurité juridique et à faire en sorte que la procédure de licenciement soit moins vécue comme une sorte de loterie, ce qui est, avouons-le, assez souvent le cas aujourd'hui. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite, en présentation commune, les amendements AS90 et AS91 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Par ces amendements, nous supprimons le fait que l'irrégularité pour insuffisance de motivation ne prive plus, à elle seule, le licenciement d'une cause réelle et sérieuse mais ouvrira droit à une indemnité équivalente à un mois de salaire.

Nous sommes en désaccord avec l'instauration de ce droit à l'erreur en matière de motivation du licenciement, car elle porte atteinte au salarié qui souhaite faire valoir ses droits.

Ce qui est un progrès pour vous est un recul pour nous.

M. le rapporteur. Avis défavorable sur ces deux amendements, pour les raisons exposées précédemment.

La commission rejette successivement les amendements AS90 et AS91.

Elle est saisie de l'amendement AS53 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Le fait de prévoir systématiquement qu'une insuffisance est un simple vice de forme va créer des problèmes. D'autres mécanismes peuvent être mis en œuvre, car il arrive que ces insuffisances ne relèvent pas de vices de forme.

Cette disposition fait tomber une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation en vertu de laquelle la transmission tardive d'un CDD ou d'un contrat d'intérim pour signature équivalait à « *une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée* ».

C'est un changement significatif et problématique. Cet amendement prévoit donc de rétablir le droit antérieur en la matière, à savoir la sanction de requalification en CDI.

M. le rapporteur. En matière de CDD comme d'intérim, de nombreuses règles spécifiques s'appliquent, et c'est bien normal. Le non-respect de ces dispositions entraîne automatiquement la requalification du contrat en question en CDI.

C'est le cas, par exemple, en cas de conclusion d'un CDD en dehors des cas autorisés, ou pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. C'est le cas aussi en cas de violation des règles sur le terme, la durée et le renouvellement du

contrat : il s'agit là d'éléments fondamentaux, et on comprend bien pourquoi, dans ces cas, il y a une requalification immédiate en CDI.

En revanche, on le comprend mal s'agissant simplement du non-respect par l'employeur du délai de transmission du contrat au salarié : un employeur qui transmet avec plusieurs jours de retard le contrat était auparavant assimilé à l'employeur qui embauchait en CDD en méconnaissance des règles légales d'embauche en CDD.

Ce n'est pas normal. Le non-respect d'un délai correspond à une irrégularité formelle et non à une irrégularité de fond, qui justifie la requalification en CDI.

Nous avons une vision différente de ces irrégularités et des sanctions qui en découlent. J'estime justifié que l'article 4 de l'ordonnance ait prévu que ce délai ne soit plus constitutif – à lui seul – d'une irrégularité justifiant la requalification du contrat, et cela me semble plus que légitime. Évidemment, cela n'obère pas la possibilité de requalifier pour tous les autres motifs que j'ai donnés.

La commission rejette l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS35 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Le dernier alinéa de l'article L. 1245-1 du code du travail vise à limiter la requalification automatique en CDI d'un contrat de travail qui n'est pas passé conformément aux dispositions en vigueur.

Ainsi, vous supprimez la requalification au seul motif que le contrat de travail n'est pas transmis à temps au salarié. Or il est particulièrement préjudiciable au salarié de ne pas disposer de son contrat de travail dans les deux jours suivant son embauche. Vous allez ajouter beaucoup d'incertitude sur le terme exact du contrat. Le salarié aura-t-il droit à des tickets restaurants ou devra-t-il engager des frais ? S'il accepte de travailler à des horaires décalés, sa rémunération sera-t-elle vraiment revalorisée ? L'employeur peut différer longuement la remise du contrat, ce qui instaure un rapport de force malsain et permet d'ajuster unilatéralement les termes du contrat de travail signifiés oralement.

Cela veut dire qu'en cas de non-respect, le salarié commence à travailler alors qu'il n'a pas encore connaissance du contenu exact de son contrat de travail. Depuis que la presse a dévoilé les projets d'ordonnances, nous vous avons régulièrement entendu parler de visibilité ou de prévisibilité. Or en la matière, la géométrie variable est de mise : vous allez plonger dans l'angoisse des milliers de salariés nouvellement embauchés. Il n'y a aucune raison particulière d'ôter ce cas de manquement aux règles du contrat de travail à la liste des cas pour lesquels le contrat est automatiquement requalifié en CDI.

M. le rapporteur. L'argumentaire technique est le même que celui développé contre l'amendement précédent.

À vous entendre, les ordonnances prévoiraient que l'on peut travailler en CDD sans recevoir son contrat ! Non. Il s'agit simplement de prévoir que la sanction dans le cas où le contrat n'a pas été donné dans les délais prévus ne soit pas systématiquement la requalification en CDI. Votre reproche n'est pas fondé. Les employeurs n'ont pas pour objectif de faire travailler leurs collaborateurs sans contrat. Remettre un contrat est la base, et je fais confiance aux salariés qui travaillent pour les réclamer. La règle n'a pas changé et nous n'allons pas plonger dans l'inquiétude des milliers de collaborateurs en CDD.

M. Sylvain Maillard. Je suis sensible à ce que vient de dire M. Quatennens. Dans la « vraie vie », il peut arriver que certains collaborateurs soient inquiets parce qu'une conversation n'est pas immédiatement formalisée par des conclusions écrites. En général, cependant, les employeurs transmettent le projet de contrat de travail bien avant. Cela étant, il peut y avoir parfois un petit décalage parce que le signataire du contrat n'est pas sur place au moment du début du contrat, parce qu'il est en déplacement ou que le signataire n'est pas sur le même lieu de travail que celui qui vient d'entrer dans l'entreprise. Il importe donc, en effet, de ne pas rester dans l'inconnu. Mais on ne peut pas non plus sanctionner une situation due à de simples délais matériels.

M. Pierre Dharréville. Notre collègue Maillard vient de mettre le doigt sur le problème que soulève cette disposition : elle fait partie de ces petites insécurités que l'on ajoute aux salariés pour donner plus de sécurité à l'employeur. Quand vous êtes dans l'incertitude concernant le renouvellement de votre contrat, parce qu'on vous a dit dans un couloir ou à la fin d'une réunion qu'il serait renouvelé, mais que rien ne vient, vous êtes forcément inquiet. C'est source d'insécurité supplémentaire pour le salarié, mais aussi pour l'entreprise, dans le cadre des relations de travail quotidiennes.

Adopter cet amendement obligerait à un peu plus de rigueur dans la gestion du personnel et des contrats à durée déterminée.

La commission rejette l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS92 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Par cet amendement, nous supprimons le fait que l'irrégularité pour non-transmission dans les délais impartis du contrat de mission ne prive plus à elle seule le licenciement d'une cause réelle et sérieuse mais ouvre seulement droit à une indemnité équivalente à un mois de salaire.

Nous sommes en désaccord avec l'instauration de ce droit à l'erreur en matière de motivation du licenciement, car elle porte atteinte au salarié qui souhaite faire valoir ses droits.

M. le rapporteur. Avis défavorable, nous en avons déjà largement débattu. Je rappelle un point de droit : il est toujours prévu dans le code du travail que l'on remette un contrat écrit. Rien n'est changé sur ce point.

La commission rejette l'amendement.

Elle est saisie de trois amendements, AS36 de M. Adrien Quatennens, et AS219 et AS220 de M. Jean-Hugues Ratenon.

M. Adrien Quatennens. Jusqu'en 2008, il n'existait pas de délai de prescription spécifique aux irrégularités relatives aux licenciements, donc c'était le délai de droit commun de trente ans qui s'appliquait.

Cet amendement vise à revenir à un état normal des choses, de façon qu'un licenciement qui a eu lieu dans des conditions illégales ne soit pas prescrit plus vite que d'autres pratiques frauduleuses honteuses. En effet, la délinquance en col blanc reste une délinquance, et il n'y a aucune raison objective d'absoudre les employeurs ayant enfreint la loi, et de les protéger contre la juste application de la loi.

Or le délai d'un an tel qu'il est prévu dans l'article ne permet que rarement de contester un licenciement frauduleux, compte tenu des difficultés graves que rencontre un salarié licencié. Au bout d'un an, le licenciement deviendrait incontestable, même s'il ne repose sur aucun motif réel et sérieux, ou s'il est franchement discriminatoire. Autrement dit, il suffirait d'impressionner ou de maltraiter suffisamment un salarié pour le licencier dans des conditions illégales, et échapper à toute poursuite ou indemnité parce que le salarié serait trop tétanisé, ou n'aurait pas le recul nécessaire pour penser à contester son licenciement. Le délai d'un an est manifestement beaucoup trop court pour constituer un dossier sérieux et fiable de contestation, et *a fortiori* pour procéder à son étude.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Vous proposez de revenir à la situation antérieure à 2008. Avant la loi de 2008, la prescription était de cinq ans en matière de salaires et de trente ans – c'est le délai de droit commun en matière civile – pour les actions indemnitaires, autrement dit pour les demandes en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les indemnités de licenciement, les indemnités de préavis, de congés payés sur préavis, ou encore les indemnités pour préjudice subi.

La loi de 2008 a aligné les délais de prescription en matière de droit du travail à cinq ans, puis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 a ramené de cinq ans à deux ans le délai de prescription en matière de contestation de la régularité ou de la validité d'un licenciement.

Vous proposez de revenir à trente ans, je ne vous suivrai pas sur ce point. Faire peser sur un employeur la menace d'un contentieux pendant trente années ne paraît ni cohérent, ni sérieux. D'autant que d'après les chiffres de la Chancellerie, les contentieux en matière de rupture du contrat n'ont pas chuté de manière extraordinaire après 2008, ce qui aurait été le cas, si la durée de trente ans avait un sens pour les salariés.

Nous avons effectivement une forte divergence d'appréciation sur ce sujet : je reste persuadé qu'un salarié n'a pas d'intérêt à attendre un an et demi ou deux ans – encore moins, quinze ou vingt ans – pour contester son licenciement, s'il estime avoir été licencié abusivement. Si tel est le cas, disposer d'un délai d'un an pour monter un dossier me semble suffisant. En outre, cela me semble contre-productif pour le salarié qui, tant qu'il est en contentieux, peut difficilement passer à autre chose et s'inscrire dans une démarche positive.

Nous l'avions évoqué lors de la discussion du projet de loi d'habilitation. Un an est un délai suffisant pour réfléchir, se faire assister et constituer son dossier, puis le déposer au conseil des prud'hommes. Ce délai est cohérent, tant pour le salarié, dont l'intérêt est aussi d'aller de l'avant que pour l'employeur à l'encontre duquel une procédure peut être engagée.

La commission rejette successivement les amendements.

Elle en vient à l'amendement AS93 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Par cet amendement, nous rétablissons le délai de recours à deux ans en cas de rupture du contrat de travail. Les délais n'ont cessé d'être réduits pour sécuriser les employeurs. Le délai d'un an nous semble trop court, parce qu'il nous amènerait à la situation paradoxale dans laquelle le requérant aurait moins de temps pour monter son dossier que les tribunaux n'en auraient pour l'instruire, puisque certaines procédures en région parisienne durent près de deux ans.

Lorsqu'un salarié est victime d'un licenciement, les conséquences psychologiques peuvent être lourdes et son premier réflexe ne sera pas forcément de mettre en question la légalité de son licenciement, mais bien « d'encaisser », si vous me permettez l'expression, le choc qu'il vient de subir.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de revenir à un délai de prescription de deux ans en matière de contestation de la rupture du contrat de travail.

L'objectif de l'ordonnance est avant tout de favoriser la lisibilité du droit en procédant à une harmonisation des différents délais de prescription.

En outre, nous avons un désaccord sur le fond s'agissant de cette question du délai de contestation : vous avez tendance à penser que plus le délai est long, plus le droit est protecteur pour le salarié. Or en la matière, je ne pense pas que ce soit le cas, je dirais même le contraire. Un salarié qui s'estime abusivement licencié n'a pas ce sentiment au bout d'un an et demi, il l'a spontanément, au moment où il est licencié. S'il a le sentiment que c'est injuste, il le perçoit assez rapidement. Si à cette échéance d'un an, il est encore englué dans un contentieux, il y a fort à parier que ses chances de réinsertion professionnelle seront proportionnellement décroissantes.

Autant il est important que les salariés puissent voir leur préjudice potentiel réparé, il n'y a pas de débat sur ce point, autant il ne me semble pas loyal de leur faire croire que c'est parce qu'ils disposent d'un délai de deux ans pour contester la rupture de leur contrat qu'ils seront mieux protégés. Le délai n'est pas un élément de protection, surtout lorsque l'on a déjà douze mois. Si l'option était entre quelques jours et quelques mois, j'entendrais votre amendement, mais une durée d'un an est déjà très significative.

M. Boris Vallaud. Je voudrais souligner qu'il faut parfois deux ans d'instruction aux prud'hommes avant de rendre une décision, ce qui renseigne sur la complexité de certains dossiers. Et cette complexité est encore plus grande pour un non-spécialiste du droit du travail. Pourquoi faudrait-il moins de temps aux requérants pour monter leurs dossiers, les consolider pour avoir quelque espérance de gagner, qu'au juge pour décider ?

M. le rapporteur. Vous pouvez tout à fait assigner votre ancien employeur aux prud'hommes sans que la totalité du dossier soit constitué. Vous assignez, en donnant le motif, puis vous complétez. C'est aussi pour cela qu'il y a des audiences de conciliation. Vous n'avez pas qu'un an pour constituer votre dossier, vous pouvez commencer les démarches, et ensuite étayer votre dossier.

M. Pierre Dharréville. L'argument de notre collègue Vallaud fait réfléchir. Monsieur le rapporteur, iriez-vous au tribunal « juste pour voir » ? Non, on va au tribunal en dernier recours car il n'y a pas de plaisir à le faire, et parce que l'on a des motifs sérieux et un dossier solide. L'argument qui vient d'être invoqué est suffisamment sérieux pour que l'on vérifie si l'on ne peut pas le prendre en compte.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS94 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Il est défendu.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission rejette l'amendement.

La commission est saisie des amendements AS222 de M. Jean-Hugues Ratenon, AS54 de M. Pierre Dharréville et AS212 de M. Jean-Hugues Ratenon, qui peuvent faire l'objet d'une discussion commune.

M. Adrien Quatennens. Les amendements AS222 et AS212 sont défendus.

M. Pierre Dharréville. Je viens de défendre l'amendement AS54.

*Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission **rejette** successivement les amendements.*

Elle examine ensuite, en discussion commune, les amendements identiques AS55 de M. Pierre Dharréville et AS210 de M. Jean-Hugues Ratenon ainsi que l'amendement AS95 de M. Boris Vallaud.

M. Pierre Dharréville. L'article 7 de l'ordonnance prévoit de limiter le périmètre de reclassement d'un salarié inapte au territoire national lorsque l'entreprise appartient à un groupe. L'amendement AS55 vise à rétablir le droit antérieur.

M. Adrien Quatennens. L'amendement AS210 vise à revenir sur les dispositions dangereuses introduites par l'ordonnance et qui définissent un périmètre de reclassement obligatoire du salarié au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe, groupe défini de façon restreinte. La jurisprudence de la Cour de cassation protégeait bien davantage les salariés et sécurisait leur relation de travail, puisque la définition du groupe incluait les entreprises partenaires en cas de permutation possible, ce qui décuplait les possibilités de reclassement. Cette disposition est contraire à la sécurisation de l'emploi en ce qu'elle réduit les obligations de reclassement des salariés pour les employeurs. Elle doit être supprimée.

M. Boris Vallaud. Vous réduisez le champ de l'obligation de reclassement d'un salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle en introduisant deux critères limitatifs : un critère géographique en restreignant le périmètre d'appréciation des postes disponibles au seul territoire national et un critère de compétitivité en restreignant le champ d'appréciation des postes où le salarié pourrait être réaffecté. Ce faisant, vous affaiblissez l'obligation de reclassement, dont je rappelle qu'elle est consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail. Cette remise en cause est dangereuse et inacceptable. L'obligation de reclassement ne doit pas consister à fournir une liste de postes équivalents à celui qui était précédemment occupé mais à proposer un poste équivalent en prenant en compte l'état de santé de la personne considérée. C'est le sens de l'amendement AS95.

M. le rapporteur. Avis défavorable aux trois amendements. L'ordonnance a limité le périmètre de l'obligation de reclassement pour inaptitude du salarié, jusqu'alors défini par la jurisprudence, qui avait une conception très large de cette obligation, puisque le juge considère que le reclassement doit être proposé parmi toutes les entreprises du groupe dont les activités, le lieu d'exploitation ou l'organisation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Concrètement, il est très difficile pour un employeur de satisfaire à l'obligation de reclassement ainsi définie, si bien qu'au contentieux, il est presque assuré d'avoir tort. Le juge a même considéré que le refus d'un poste par le salarié ne permet pas à l'employeur de considérer qu'il a rempli son obligation, même si le poste de reclassement proposé est

approprié aux capacités du salarié et comparable à l'emploi qu'il occupait précédemment. Il semble donc raisonnable de considérer que le périmètre de l'obligation de reclassement est limité aux entreprises du groupe situées sur le territoire national. Reclassement d'un salarié déclaré inapte dans une filiale située à l'étranger n'aurait pas grand sens.

M. Boris Vallaud. Si la jurisprudence a tranché de la sorte, c'est non pas pour ennuyer les employeurs mais pour offrir aux salariés déclarés inaptes à la suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle le plus de chances possible de trouver un reclassement ; pas n'importe quel reclassement, cependant.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission rejette successivement les amendements.

Elle examine ensuite l'amendement AS96 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Les évolutions enregistrées étaient nécessaires mais nous souhaitons quelques engagements de Mme la ministre sur trois points sensibles : quel sera le coût du recours aux services du médecin inspecteur du travail ? Un agent de l'État peut-il se faire rémunérer pour des services gratuits auparavant ? Enfin, un dossier venu devant le conseil de prud'hommes sera nécessairement soumis au principe du contradictoire au cours d'une audience publique et, dans ce cadre, des éléments de nature médicale seront communiqués à l'employeur ; quelles dispositions seront prises pour garantir le respect du secret médical ?

M. le rapporteur. Je ne saurais me substituer à la ministre pour vous répondre, mais, pour ce qui est spécifiquement du secret médical devant le conseil des prud'hommes, je rappelle que c'est par la loi du 8 août 2016 qu'il a été procédé au transfert du contentieux des avis d'inaptitude du médecin du travail de l'inspection du travail vers le conseil de prud'hommes ; ce n'est donc pas d'une nouveauté. L'ordonnance réintroduit en quelque sorte le médecin inspecteur du travail qui était déjà amené à donner son avis à l'inspecteur du travail chargé de statuer. C'est par souci de préserver le secret médical que l'ordonnance introduit la possibilité pour l'employeur de se faire assister par un médecin-expert tenu au secret médical, qui transmettra son avis non sur la santé du salarié mais sur sa capacité à effectuer les tâches pour lesquelles il avait été recruté. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS204 de M. Jean-Hugues Ratenon.

M. Adrien Quatennens. L'amendement vise à supprimer la possibilité de ruptures conventionnelles du contrat de travail. Depuis leur instauration, en 2008, elles constituent trop souvent une façon détournée de procéder à un licenciement pour motif économique, sans verser les indemnités afférentes. Si, en 2015, on a dénombré 360 000 ruptures conventionnelles de contrats à durée indéterminée, c'est que la rupture conventionnelle tend structurellement à remplacer les licenciements, parce qu'en pareil cas les indemnités sont inférieures aux indemnités versées en cas de licenciement économique. Selon la DARES, l'indemnité moyenne est de 6 000 euros, et 7,4 % des salariés seulement se font assister pour négocier les conditions de la rupture conventionnelle. Le très faible taux d'assistance des salariés pour la négociation a pour conséquence la basse moyenne des indemnités perçues.

L'individualisation de la rupture de contrat permet trop souvent de masquer des licenciements qui sont en réalité collectifs, tout en cassant le cadre collectif et les moyens de défense des salariés. Ceux-ci, abandonnés au rapport de forces avec leur employeur, finissent trop souvent par accepter des indemnités qui, si elles avaient été convenablement négociées, auraient pu être deux sinon trois fois supérieures à ce qu'ils obtiennent. Il est évident qu'un salarié en train de négocier une rupture conventionnelle n'est pas en position de force, d'autant qu'il peut faire l'objet de pressions diverses pour accepter des conditions qui lui sont présentées comme avantageuses alors qu'elles sont en fait plutôt défavorables. Selon les chiffres de la DARES, 40 % des cas de non homologation sont motivés par le fait que les indemnités proposées sont insuffisantes. Le lien de subordination étant indéniable, nous demandons par cet amendement l'abrogation de la rupture conventionnelle.

M. le rapporteur. Nous avons là un désaccord de fond, car je considère pour ma part la rupture conventionnelle comme un bon dispositif. Il a permis de favoriser une conception des relations du travail non conflictuelle et non unilatéralement décidée, en consacrant l'idée qu'une rupture de contrat peut aussi se faire d'un commun accord, sans déchirements ni tension excessive. J'entends bien qu'il y a une part de négociation, et c'est pourquoi le salarié peut se faire assister. Je ne dis pas que le régime juridique adopté ne pose aucun problème mais, contrairement à vous, je ne suis pas choqué par la philosophie qui le sous-tend et sa suppression ne me semble pas devoir être envisagée. Vous avez fait état de situations individuelles ; j'ai aussi eu à en connaître et j'ai tenu à vérifier comment se présente le formulaire Cerfa *ad hoc*. Il est très bien fait, fournit au salarié une information très complète sur ses droits qui lui permet de comprendre intuitivement quelle est sa marge de négociation, et la perspective du barème évoqué précédemment peut même l'aider dans cette négociation. La rupture conventionnelle est un dispositif intéressant en ce qu'elle permet de sortir la rupture du contrat de travail de la judiciarisation. Donnons-nous les moyens de faire que cela se passe bien et préférons la négociation à la judiciarisation.

Avis défavorable, d'autant que l'amendement supprime, par erreur certainement, l'article L. 5422-1 du code du travail, qui ouvre le bénéfice des allocations chômage à toutes les personnes involontairement privées d'emploi.

Mme Catherine Fabre. La rupture conventionnelle est un dispositif vraiment intéressant, qui n'enlève rien à la protection des salariés. Non seulement on peut refuser une rupture conventionnelle et, s'il s'agit d'un licenciement déguisé, attendre d'être licencié, mais elle doit se dérouler dans un climat d'entente entre le salarié et l'employeur, et s'il s'agit d'un licenciement déguisé, le salarié peut se défendre. De surcroît, comme l'a dit le rapporteur, la rupture conventionnelle fait sortir la rupture du contrat de travail de la judiciarisation, et elle permet au salarié de ne pas démissionner et de percevoir des indemnités de chômage. Ce dispositif doit être maintenu et encouragé.

La commission rejette l'amendement.

Elle est ensuite saisie des amendements AS205 de M. Jean-Hugues Ratenon et AS56 de M. Pierre Dharréville qui peuvent faire l'objet d'une discussion commune.

M. Adrien Quatennens. L'amendement AS205 est défendu.

M. Pierre Dharréville. L'article 10 de l'ordonnance instaure une nouvelle procédure de rupture conventionnelle collective. Jamais annoncée dans le projet de loi d'habilitation, cette procédure limite le droit du licenciement économique et sécurise les seuls employeurs

dans leurs décisions de gestion. Lorsque la rupture conventionnelle a été conçue, on avait, pour en justifier la création, avancé qu'elle était nécessaire pour régler le cas où un motif d'ordre personnel poussait employeur et salarié à se séparer. Je comprends donc mal les raisons qui devraient conduire à donner à ce dispositif un caractère collectif, sinon qu'il s'agit en réalité pour l'entreprise de réorganiser le travail, ce qui relève d'autres procédures de droit beaucoup plus protectrices. Toutes les organisations syndicales de salariés ont insisté sur le fait qu'avec ce dispositif le Gouvernement prend le risque d'aggraver encore le problème déjà très sévère de l'emploi des seniors. Par l'amendement AS56, nous demandons l'abrogation de cette procédure.

M. le rapporteur. La loi d'habilitation avait bien prévu les accords de rupture conventionnelle collective, dispositif innovant qui répond au souci de sécuriser les plans de départs volontaires – lesquels n'avaient aucune existence juridique avant que ce cadre ne soit dessiné. Il s'agit effectivement d'exclure certains collaborateurs du droit du licenciement économique, comme ce fut le cas pour les plans de départs volontaires, et de proposer à ceux qui le souhaitent de quitter l'entreprise s'ils ont un projet. Le dispositif est sécurisé, puisqu'un accord d'entreprise est indispensable et qu'il doit être validé par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Avis défavorable aux deux amendements.

La commission rejette successivement les amendements AS205 et AS56.

Puis elle examine l'amendement AS241 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement devrait apaiser les inquiétudes exprimées par MM. Boris Vallaud et Pierre Dharréville : il vise en effet à renforcer l'accompagnement du salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective. Le texte de l'ordonnance prévoit déjà que l'accord portant rupture conventionnelle collective contient des mesures – actions de formation, valorisation de acquis de l'expérience, actions de reconversion de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes – visant à faciliter le reclassement externe des salariés dans des emplois équivalents, mais il est important de privilégier cette dimension. Je propose donc d'ouvrir au salarié dont le contrat de travail est rompu dans ce cadre le bénéfice du congé de mobilité, tout en élargissant ce dispositif aux entreprises de moins de 300 salariés. La rémunération versée dans le cadre du congé de mobilité bénéficiant d'un régime social favorable, il est proposé de compenser la perte de recettes afférente pour les organismes de sécurité sociale. Cet amendement renforce l'accompagnement des collaborateurs concernés par la rupture conventionnelle collective, notre objectif étant de leur permettre de démarrer un nouveau projet professionnel dans une démarche gagnant-gagnant.

M. Boris Vallaud. Outre que vous abaissez le seuil aux entreprises de moins de 300 salariés, il est étrange d'appliquer une mesure d'accompagnement du licenciement économique à la rupture conventionnelle collective. C'est la démonstration qu'il s'agit ni plus ni moins d'une manière de contourner les procédures relatives aux plans de départ volontaires et aux plans sociaux.

M. le rapporteur. Le congé de mobilité est maintenant inclus dans la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). C'est pourquoi il est réintroduit ici, à l'avantage du salarié.

La commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS98 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. La rupture conventionnelle collective, dont le texte prévoit l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018 – dont je n'ai vraiment pas le sentiment que l'on en ait parlé et qui est une des surprises de ces ordonnances –, est un bel outil de contournement de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il exonère l'employeur de ses obligations de reclassement et prive le salarié de droits essentiels tels que le contrat de sécurisation professionnelle qui lui permettrait de percevoir 75 % de son salaire brut pendant un an et de bénéficier d'un accompagnement renforcé. De plus, vous autorisez l'employeur, contrairement à ce qui est possible dans les plans de départ volontaire, à réembaucher tout de suite. Les organisations syndicales unanimes nous ont alertés sur le fait que ce dispositif menacera fortement l'emploi des seniors : il risque de fragiliser encore plus leur situation et de coûter encore plus cher à l'assurance chômage qui assurera le rôle d'amortisseur social. Nous en proposons donc la suppression. Nous pensons que la rupture conventionnelle collective résulte d'un coup de téléphone des employeurs à la direction générale du travail et nous en demandons la suppression.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Nous nous en sommes déjà expliqués, et l'amendement qui vient d'être adopté renforce l'accompagnement des salariés qui était déjà prévu dans l'ordonnance : la rupture conventionnelle collective est soumise à un accord d'entreprise d'une part, et à la validation de de la DIRECCTE d'autre part.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS229 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'amendement précise le contenu de l'accord portant rupture conventionnelle collective, en prévoyant qu'il doit fixer la durée pendant laquelle des ruptures de contrat peuvent être engagées sur son fondement. Les termes « *durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective* » semblent trop flous eu égard à la décision rendue par le Conseil constitutionnel le 20 octobre dernier dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité que nous avons déjà évoquée à propos des accords de compétitivité, et selon laquelle un délai raisonnable doit être fixé pour la rupture du contrat de travail à l'issue de la conclusion de l'accord.

La commission adopte l'amendement.

Elle est ensuite saisie de l'amendement AS230 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'amendement prévoit que l'accord portant rupture conventionnelle collective définit bien les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation des parties. Il est en effet essentiel que la procédure de rupture dans ce contexte particulier soit bien encadrée – qu'elle puisse, par exemple, reposer sur un entretien préalable à l'issue duquel serait fixé à chacune des parties un délai de réflexion pour accepter le principe de la rupture conventionnelle.

La commission adopte l'amendement.

Elle examine l'amendement AS231 du rapporteur.

M. le rapporteur. La rédaction actuelle laisse penser que l'employeur peut, de manière unilatérale, reprendre l'accord invalidé par l'administration pour le modifier et le

soumettre une nouvelle fois à la DIRECCTE, sans repasser par la négociation. Tel n'est pas l'objectif de la rupture conventionnelle collective, qui doit uniquement reposer sur un accord collectif. L'amendement réécrit l'article pour préciser ce point.

M. Pierre Dharréville. Que vous vous sentiez obligé de réécrire l'article et de le préciser de diverses manières montre que l'élaboration des ordonnances s'est faite dans une certaine précipitation. Tous les amendements que vous nous présentez ont-ils fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales ?

M. le rapporteur. Ils sont dans la ligne de ce qui s'est dit au cours de la concertation.

La commission adopte l'amendement.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission rejette l'amendement AS99 de M. Boris Vallaud.

La commission examine l'amendement AS223 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. L'amendement tend à adapter le droit du travail, trop soudé à l'entité « entreprise », au développement de la sous-traitance et de multiples succursales. À cette fin, nous proposons que les difficultés économiques d'une entreprise justifiant des licenciements soient évaluées à l'échelle du groupe et de l'ensemble de ses sous-traitants. Il est anormal que des groupes en très bonne santé économique d'ensemble puissent légalement licencier les salariés d'un de leurs sous-traitants, envers qui ils ont une responsabilité. Je pense particulièrement, ce disant, aux salariés de Whirlpool Amiens, abandonnés par un groupe qui rémunère pourtant grassement ses actionnaires, et à ceux de GM&S Industry France qui ont été progressivement délaissés par leurs donneurs d'ordre, au profit de sous-traitants installés dans des pays où le prix du travail est bien plus faible et la sécurité des salariés moindre. Leur sort aurait été amélioré par une telle prise en compte des évolutions de l'économie contemporaine.

M. le rapporteur. Je comprends l'intention qui vous anime mais l'amendement n'est ni opérationnel ni juridiquement tenable : parce qu'il n'existe pas de lien juridique de contrôle et de subordination entre un donneur d'ordre et ses sous-traitants, le premier n'est pas responsable des seconds. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS13 de M. Stéphane Viry.

M. Stéphane Viry. Pour lutter contre la fraude, le contrôle par le juge des difficultés économiques d'un groupe doit pouvoir s'exercer hors de nos frontières. Le projet d'habilitation le prévoyait et nous y tenons. Nous soutenons toutes les dispositions légales qui permettent à notre pays de capter des investissements des grands groupes mais nous ne pouvons accepter que le licenciement dans les filiales françaises soit facilité en raison de difficultés économiques artificiellement créées. Le dispositif doit être équilibré et les ordonnances doivent redéfinir expressément la capacité du juge à identifier les pratiques d'optimisation sociale répréhensibles. J'ai retenu des propos introductifs de Mme la ministre que le Conseil d'État a considéré que cela allait sans le dire et que la précision était superfétatoire. Nous considérons que cela va mieux en le disant. Le Conseil d'État n'est pas le législateur. Nous le sommes ; adoptons cet amendement.

M. le rapporteur. L'amendement rouvre un débat ancien sur le périmètre de licenciement économique, question importante. La clause « anti-fraude » a en effet été présentée comme une sorte de contrepartie à la fixation d'un périmètre national, afin de se prémunir contre la stratégie de certains groupes qui consisterait à mettre en difficulté une entreprise française pour des raisons extrinsèques : c'est ce que l'on vise en parlant de « *création artificielle de difficultés économiques* ». Je comprends l'intention que traduit l'amendement, mais la portée juridique de la clause n'est pas avérée. De plus, la création artificielle de difficultés économiques pourra toujours être soulevée par le juge au contentieux, et il pourra mettre en évidence un éventuel comportement d'optimisation du groupe. Le projet de loi d'habilitation prévoyait cette disposition dont, vous l'avez rappelé, le Conseil d'État a jugé la portée juridique nulle. Cela dit, si cette précision vous paraît de nature à rassurer sur la portée de la restriction du périmètre au territoire national, j'exprimerai un avis favorable.

La commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS203 de M. Jean-Hugues Ratenon.

Mme Caroline Fiat. Le Gouvernement évoque souvent les TPE et les PME et pourtant toutes les mesures prévues par les ordonnances concernent les plus grandes entreprises. Les chefs des petites entreprises disent avoir pour principale préoccupation leur carnet de commandes. Or vous ne prenez aucune mesure pour relancer la demande intérieure. Pierre Gattaz dit vouloir licencier plus facilement et vous lui offrez ces ordonnances. En les combinant avec la pérennisation du CICE, vous lui servez le pot de départ dont il rêvait.

Vous entendez réformer le périmètre d'appréciation des difficultés économiques en cas de licenciement économique. Désormais, seules les activités en France seraient prises en compte. Pourtant, certains grands groupes, par un tour de passe-passe, assiègent déjà leurs filiales françaises pour s'exonérer de l'impôt – nous vous avons pourtant déjà rappelé à de nombreuses reprises le coût de l'évasion fiscale. Vous leur permettez également de procéder à des licenciements massifs en toute légalité.

Vous ne pourrez pas nous refaire le coup du soutien aux TPE et PME et vous ne pourrez raisonnablement nous répondre que le chef d'une petite entreprise est préoccupé par sa capacité à licencier en France quand il trouve des marchés à l'export. Une politique en faveur des TPE et des PME consisterait au contraire à les aider à remplir leur carnet de commandes en relançant la demande intérieure, j'y insiste, ou en soutenant l'innovation par la recherche plutôt que par des crédits d'impôt. À l'inverse, en une mesure, vous allez permettre aux multinationales de multiplier les suppressions d'emplois. Or nous savons, comme vous, que le cours des actions en bourse des grandes entreprises est directement lié à leur masse salariale ; mais peut-être, par cette disposition, entendez-vous simplement faciliter la levée de stock-options pour les dirigeants de multinationales.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Je pensais que l'amendement que nous venons d'adopter à une assez large majorité rassurerait notre collègue Fiat sur notre volonté de donner tous les moyens au juge de vérifier qu'il n'y a pas eu création artificielle de difficultés économiques.

Vous proposez, chère collègue, de revenir sur la limitation du périmètre d'appréciation des difficultés économiques au seul territoire national. Vous l'avez souligné : la jurisprudence tient compte du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe,

qu'elles soient situées en France ou à l'étranger, pour apprécier les difficultés économiques d'une entreprise.

Une telle interprétation extensive n'a pas d'équivalent chez nos voisins européens, et il n'est pas forcément pertinent d'évaluer la santé économique d'une entreprise à l'aune de celle d'une autre filiale du même groupe qui aurait le même type d'activité, mais qui serait par exemple située en Inde. C'est d'ailleurs pourquoi on a pu proposer à des citoyens français d'aller travailler très loin pour des rémunérations inférieures au SMIC français puisque rapportées aux rémunérations du pays en question.

De nombreux facteurs peuvent expliquer qu'une entreprise soit florissante dans un pays et qu'une autre exerçant le même type d'activité ne le soit pas en France, sans que cela conduise à considérer que les difficultés économiques de l'entreprise ne sont pas réelles

La commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS39 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. L'article 15 de l'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail prévoit de limiter le périmètre d'appréciation des difficultés économiques au territoire national. Il permet par conséquent à une entreprise de procéder à des licenciements économiques alors même que le groupe auquel elle appartient n'a pas de difficultés financières. Loin de contribuer à la préservation de l'emploi sur le territoire national, cette mesure va encourager les destructions d'emplois dans les grands groupes et encourager les délocalisations.

Vous affirmez, monsieur le rapporteur, que cette disposition n'a pas d'équivalent dans les autres pays. Il faut savoir s'il n'est pas temps de faire progresser le droit, y compris le droit international, face aux pratiques financières de grandes multinationales qui ont les épaules assez larges pour opérer les mutations économiques nécessaires, mais qui procèdent à des licenciements boursiers scandaleux. Nous devons donc nous donner les moyens d'agir contre de telles pratiques.

M. le rapporteur. Avis défavorable. M. Dharréville et moi-même avons une différence d'appréciation assez significative et, je le répète, l'amendement AS13 que nous venons d'adopter devrait le rassurer – mais je n'ai pas le sentiment que ce soit le cas.

Mme Catherine Fabre. La divergence de vue est en effet importante sur la question de savoir comment l'État doit accompagner l'industrie. Doit-on contraindre des entreprises à garder ceux de leurs établissements qui, en France, rencontrent des difficultés ? Je ne pense pas qu'une telle mesure aiderait l'investissement étranger en France et donc l'emploi. Il me semble au contraire qu'on doit plutôt chercher à renforcer notre attractivité en améliorant, par exemple, la qualification de la main-d'œuvre. En tout cas, la contrainte n'a jamais été un bon argument, j'y insiste, pour inciter les entreprises à se développer sur un territoire.

M. Gilles Lurton. Très juste !

M. Boris Vallaud. Les deux points de vue qui viennent d'être exposés ne sont pas exclusifs l'un de l'autre. La réalité est que des entreprises décident de déplacer certaines de leurs activités à l'étranger. La question est donc de monter en gamme. Il ne faudra pas venir pleurer quand Ford dira que le site industriel de Blanquefort n'est plus compétitif – ce que je ne crois pas par ailleurs car ce dernier peut faire valoir de vraies compétences. De temps en

temps, la contrainte peut avoir quelques vertus : après Florange, on a demandé qu'il y ait une recherche systématique de repreneurs quand un site industriel était abandonné. Les dispositions qui, sur le fondement de la jurisprudence de la Cour de cassation, permettaient d'apprécier le périmètre international de l'entreprise, existaient déjà alors que la France était plus attractive que l'Allemagne ou le Royaume-Uni.

On constate d'ailleurs bien que la France redevient attractive alors que ce dispositif reste en vigueur : le niveau d'implantation d'entreprises est désormais le même que celui d'avant la crise. La différence est que les investissements sont très capitalistiques et peu intensifs en main-d'œuvre.

M. Pierre Dharréville. Le projet de la majorité est cohérent et les dispositions que ses membres entendent ajouter suivent bien la même ligne directrice.

Nous avons tous en mémoire la liste de scandales comme ceux qui ont touché Danone, il y a quelques années, et face auxquels nous nous sommes trouvés juridiquement plutôt démunis. Vouloir poursuivre les tricheurs est une bonne chose, mais ce n'est pas le seul problème. En effet, les pratiques d'optimisation fiscale souvent évoquées en ce moment ne doivent pas faire oublier qu'il existe de telles pratiques en matière sociale – et qui sont parfois légales.

Je connais des entreprises dont on a transféré une partie de la production vers d'autres sites, à l'étranger, Boris Vallaud y a fait allusion, avant qu'on n'explique que le site français n'est plus performant et qu'il ne reste plus qu'à le fermer. On voit bien le processus à l'œuvre, avec le nomadisme des actionnaires... Or c'est bien au problème causé par la finance que nous nous attaquons et quand vous nous répondez qu'on ne le réglera pas par la contrainte, vous obéissez au principe du libéralisme du « laisser faire, laisser passer ». Nous considérons que ce projet politique a atteint ses limites depuis très longtemps, si bien qu'il faut, selon nous, « créer du droit », faute de quoi ce seront les grands propriétaires qui continueront de décider – d'où notre grande inquiétude.

M. Dominique Da Silva. Des exemples montrent que maintenir une activité coûte que coûte n'est pas forcément une solution. Prenez le cas d'Alstom : il est criant que le maintien de certaines filières a mis à mal cette société. L'emploi doit par conséquent rester lié à une réelle activité économique.

M. Gilles Lurton. Les députés du groupe Les Républicains seront bien sûr très défavorables à l'amendement de M. Dharréville puisqu'ils sont à l'origine de la disposition qui prévoit de limiter le périmètre d'appréciation des difficultés économiques au territoire national, disposition adoptée lors de l'examen du projet de loi d'habilitation. Mme Fabre en a parfaitement exposé les raisons.

M. Aurélien Taché. Je ne suis pas certain qu'un juge aux prud'hommes ait la capacité d'apprécier, dans un périmètre tout de même assez théorique, les difficultés d'un groupe et je ne suis pas certain du reste que ce soit vraiment sa mission, cela même si nous avons tous le souci de préserver les emplois considérés.

M. Boris Vallaud. J'aimerais savoir quelles activités il ne fallait pas maintenir chez Alstom... Le Gouvernement ne le dit pas mais, connaissant bien le dossier, je puis vous affirmer qu'il y a 3 000 doublons en France et en Allemagne. Au-delà des quatre années pendant lesquelles le Gouvernement a obtenu des garanties, la question se posera de savoir

quels sites on ferme et il faut savoir que du fait du compromis social allemand, nos voisins ferment d'abord les sites à l'étranger. Il ne serait pas inutile d'apprécier globalement la santé économique de ces entreprises au moment où la décision doit être prise. C'est pourquoi il est regrettable que le Gouvernement ne soit pas partie au pacte d'actionnaires, ce qui lui aurait permis d'avoir un droit de regard au-delà de ce délai.

M. Sylvain Maillard. Revenons sur terre. Nous avons la loi la plus « protectrice » en Europe ; or nous avons un chômage très important. Le cœur de notre projet est d'accroître la compétitivité de nos entreprises, d'améliorer la formation de nos salariés, cela pour forcer, d'une certaine manière, la décision des investisseurs à créer de l'emploi en France. Nous ne voulons pas contraindre au maintien des sites qui ne peuvent plus faire face à la compétitivité mondiale mais nous tâchons de faire en sorte qu'on vienne investir en France parce que c'est là qu'on bénéficiera de la meilleure sous-traitance et là qu'on aura les salariés les mieux formés. Notre projet est de libérer pour protéger et c'est pourquoi nous sommes opposés à cet amendement.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle passe à l'amendement AS100 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Notre préoccupation est la même : assurer l'attractivité, la montée en gamme... Or je ne perçois pas de politique industrielle dans vos propositions. Si nous continuons à avoir un déficit budgétaire chronique, nous continuerons de vivre à crédit sur l'étranger.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission rejette l'amendement.

De même, suivant l'avis défavorable du rapporteur, elle rejette l'amendement AS101 de M. Boris Vallaud.

Puis elle examine, en discussion commune, les amendements AS57 de M. Pierre Dharréville, AS201 de M. Jean-Hugues Ratenon et AS103 de M. Boris Vallaud.

M. Pierre Dharréville. L'article 16 de l'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail assouplit l'obligation de reclassement des salariés qui, en cas de licenciement économique, pèse sur l'employeur. La diffusion d'une « *liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés* » lui suffira en effet, désormais, pour remplir son obligation de reclassement. En outre, l'ordonnance prévoit que l'employeur n'a plus à proposer aux salariés des postes de reclassement à l'étranger. Pour ces raisons, nous souhaitons abroger ces dispositions.

J'ajoute que, parmi les dispositions que vous proposez pour stimuler ce que vous appelez l'attractivité du pays, certaines visent à favoriser les licenciements et, dans d'autres cas, à abaisser ce que vous nommez le coût du travail. Elles ne figurent pas dans votre liste mais la course infernale dans laquelle vous nous engagez n'a pas de fin.

M. Adrien Quatennens. Avec cet article, vous introduisez des mesures dangereuses pour les salariés puisque vous redéfinissez le périmètre de leur reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe. Cette réforme va à l'encontre de la jurisprudence de la Cour de cassation qui protège bien davantage les salariés et sécurise leurs relations de travail.

Nous estimons en effet que la disposition de l'ordonnance est contraire à la sécurisation de l'emploi, du fait qu'elle diminue les obligations pour les employeurs de reclasser les salariés. Par ailleurs, vous voulez dispenser l'employeur de faire une proposition précise individuelle sous réserve qu'il publie seulement une liste de postes ouverts au reclassement. Ainsi, je le répète, vous exonérez les employeurs de toute responsabilité en la matière, et vous facilitez les licenciements et rendez plus difficiles les reclassements. Ces méthodes ne permettront en rien de lutter efficacement contre le chômage de masse. Nous nous opposons donc fermement à cette disposition dont nous demandons la suppression.

M. Boris Vallaud. L'amendement AS103 vise à réintroduire l'article L. 1233-4-1 du code du travail, abrogé par les ordonnances. Sans tomber dans la *forma mentis* de l'administration qui en rendrait l'application trop rigide, il nous apparaît essentiel d'éviter des situations incroyables que nous avons pu constater il y a quelques années. ArcelorMittal a ainsi pu proposer des postes au Luxembourg mais aussi au Kazakhstan avec un salaire de 300 euros par mois.

C'est pour répondre à ces risques que nous proposons de réintroduire cet article.

M. le rapporteur. Ces trois amendements ont un objet similaire : rétablir la procédure de reclassement à l'étranger à la demande du salarié, instaurée dans le cadre de la loi dite Macron, en contrepartie de la suppression de l'obligation de reclassement interne à l'étranger qui, précisément, conduisait à des situations ubuesques, puisque l'employeur était tenu de proposer à des salariés dont le projet de licenciement était envisagé, des postes situés dans des pays éloignés et ne correspondant pas à leurs niveaux de rémunération.

L'ordonnance a procédé à la suppression de la procédure de reclassement interne à l'étranger car, soyons honnêtes, cette procédure, quand bien même elle était cantonnée à la demande initiale du salarié, représentait une charge lourde pour l'employeur en termes d'information individuelle, pour des propositions d'offres souvent éloignées des attentes de reclassement interne. Cela n'empêche d'ailleurs pas en pratique un employeur de rechercher et de faire des propositions d'offres à l'étranger à un salarié qui en ferait la demande. Avis défavorable sur ces trois amendements.

La commission rejette successivement ces amendements.

Puis elle en vient à l'amendement AS102 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Le présent amendement traite des moyens de communication des offres en cas de reclassement. Le texte précise que cette communication peut se faire par une liste. Cela représente un risque pour le salarié de ne pas bénéficier de l'information nécessaire pour pouvoir se positionner sur ces offres en temps utile. Si la ministre avait été présente, nous lui aurions demandé de nous préciser le contenu du décret prévu à cet article.

M. le rapporteur. La ministre n'est pas là mais nous avons travaillé sur le sujet. La refonte du dispositif de reclassement interne prévoit effectivement qu'il est possible pour l'employeur de satisfaire à son obligation de reclassement soit en adressant de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié, soit en diffusant une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés « *dans des conditions définies par décret* ».

D'après mes informations, le projet de décret prévoit, quelle que soit l'option retenue, que les offres précisent : l'intitulé du poste, le nom de l'employeur, la localisation du poste et l'échelle de rémunération.

Si l'employeur choisit de diffuser une liste des postes disponibles, il devra préciser pour chaque offre les catégories d'emploi équivalentes ou supérieures concernées par les licenciements correspondants. Rappelons en effet que le salarié doit être reclassé sur un emploi de la même catégorie ou équivalent et, à défaut, sur un emploi de catégorie inférieure si le salarié l'accepte – ce que précise le code du travail.

En outre, la liste devra comprendre l'ensemble des postes disponibles au sein de l'entreprise ou des autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, ainsi que les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples pour un même poste.

Chaque offre devra indiquer le délai de réponse écrite du salarié, qui ne pourrait être inférieur à un mois à compter de sa publication. L'employeur devra s'assurer que la liste est portée à la connaissance des salariés concernés, y compris en cas d'actualisation de celle-ci.

Ces éléments seront, je l'espère, de nature à vous rassurer.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS198 de M. Jean-Hugues Ratenon.

Mme Caroline Fiat. Nous souhaitons supprimer la possibilité ouverte pour les employeurs de réduire unilatéralement le périmètre de l'entreprise jusqu'à la zone d'emploi en cas de plan de sauvegarde de l'emploi, c'est-à-dire en cas de licenciement collectif pour motif économique dans une même période de trente jours. L'ordonnance élargit cette possibilité à l'article L. 1233-5 du code du travail – au licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours

M. le rapporteur. Avis défavorable. L'ordonnance a élargi la possibilité de fixer les critères d'ordre des licenciements afin d'harmoniser les situations quel que soit le contexte du licenciement collectif pour motif économique, que ce soit dans le cadre d'un PSE – et dans ce cas, selon que ce PSE est mis en œuvre par voie d'accord ou par voie d'un document unilatéral – ou que ce soit hors PSE, pour les « petits licenciements économiques », à savoir les licenciements de moins de dix salariés sur trente jours.

Le texte prévoit donc désormais que, hors PSE, en l'absence d'accord spécifique sur le périmètre des critères d'ordre des licenciements, l'employeur peut choisir ce périmètre pour le fixer au niveau de l'entreprise ou de le réduire au niveau de la zone d'emploi.

En cas d'accord sur ce sujet, le périmètre ne peut être inférieur à l'entreprise et à la zone d'emploi.

Au total, il s'agit de répondre à la situation de deux établissements implantés dans une même zone d'emploi avec seulement un établissement concerné par le projet de réorganisation : en cas d'accord, les critères d'ordre des licenciements pourraient n'être appliqués qu'au sein de l'établissement en question.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS104 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Les entreprises de plus de 1 000 salariés peuvent procéder à des licenciements avant le transfert d'une entité économique autonome, en cas d'offre de reprise présentée au CE – une exception à l'obligation de transférer les contrats de travail qui visait à faciliter les reprises. L'article élargit cette faculté de licencier préalablement au transfert à toutes les entreprises soumises à l'obligation de négocier un PSE – soit dès cinquante salariés – et non plus uniquement aux entreprises de plus de 1 000 salariés.

Le seuil de cinquante salariés est très bas. En effet, contrairement aux très grandes entreprises, on peut craindre que les financements pour les mesures d'accompagnement des salariés seront limités dans les PME en difficulté.

N'existe-t-il pas également un risque de créer un appel d'air pour certaines entreprises souhaitant revendre au meilleur prix ?

Enfin, cette possibilité de licencier avant le transfert prévu est limitée au regard du droit européen qui considère, notamment, que le transfert ne peut être un motif de licenciement. C'est pourquoi nous proposons de revenir au seuil de 1 000 salariés.

M. le rapporteur. J'émet un avis défavorable. L'article 19 de la troisième ordonnance étend en effet le champ d'un dispositif dérogatoire au principe du maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entités économiques : l'enjeu est évidemment de favoriser la reprise d'entreprises confrontées à d'importantes difficultés économiques, et qui engagent un PSE prévoyant notamment le transfert d'une ou plusieurs entités.

Le présent article a procédé à deux modifications majeures : d'une part, il a élargi la possibilité de déroger au principe du transfert des contrats de travail à l'ensemble des entreprises, alors que cette dérogation n'était jusqu'alors autorisée que pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. Il a ensuite supprimé l'obligation de consultation des instances représentatives du personnel sur l'offre de reprise.

Il s'agit de favoriser autant que possible ce type de reprise car je suis pour ma part persuadé qu'il est toujours préférable, dans ce genre de situation, de ne pas obérer des projets de reprise plutôt que de laisser une entreprise se vouer définitivement à l'échec à cause de cette obligation de transfert des contrats de travail, qui peut dissuader d'éventuels repreneurs.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS38 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. L'article 19 de l'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail facilite les reprises d'entreprise autonomes – reprises déjà facilitées par la loi El Khomri de 2016. Il est prévu de déroger à la règle du transfert automatique des contrats de travail en cas de reprise de site. Alors que cette faculté n'était reconnue qu'aux entreprises d'au moins 1 000 salariés, il est prévu de l'étendre à toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Concrètement, cela signifie qu'une entreprise pourra licencier économiquement ses salariés avant la reprise du site par une autre entreprise, instaurant un processus de sélection des salariés. Ces dispositions visent à donc exclure des règles protectrices pour les salariés lorsque leur entreprise est reprise par une autre entité.

M. le rapporteur. Avis défavorable pour les mêmes raisons que précédemment.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS105 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Précédemment, le comité d'entreprise n'avait pas de délai pour rendre son avis en cas de petits licenciements économiques. Désormais, ce délai est d'un mois, ce qui peut être contraignant si le CE souhaite faire appel à un expert. Il est important que dans la nouvelle instance fusionnée, la consultation comprenne les conséquences sur la santé et les conditions de travail. En revanche, là où précédemment il était possible de recourir à plusieurs expertises – celle du CE mais aussi celle du CHSCT –, il n'y en aura désormais qu'une, regroupant l'ensemble des domaines. Un des risques est de conduire à des expertises plus coûteuses et par conséquent à d'éventuels conflits avec l'employeur.

Si l'expert n'est pas expert-comptable, il aura un accès moins large à certains documents comptables. C'est pourquoi nous précisons qu'il s'agit d'un expert-comptable.

M. le rapporteur. Je ne suis pas certain de comprendre votre argumentation : vous indiquez que le fait de recourir à une seule expertise au lieu de plusieurs – lorsqu'il y avait un comité d'entreprise et un CHSCT – pourrait conduire à des expertises plus coûteuses ; or il me semble que c'est plutôt l'inverse.

L'expert pourra, dans le cadre d'une seule expertise, mieux apprécier la situation de l'entreprise, autant du point de vue économique, comptable, que du point de vue des conditions de travail. Une seule expertise exhaustive ne devrait pas coûter plus cher pour l'employeur que plusieurs expertises dont les sujets pouvaient s'enchevêtrer.

Quant à préciser que cet expert doit être un expert-comptable afin d'avoir un large accès à certains documents comptables, cela ne me semble pas nécessaire car l'article L. 1233-35 du code du travail précise déjà que cet expert peut demander à l'employeur « toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission ».

Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

La commission est saisie de l'amendement AS239 modifié du rapporteur.

M. le rapporteur. L'article 21 vise à consacrer un véritable droit au télétravail pour les salariés.

Il inverse en effet la logique antérieure. Auparavant, le recours au télétravail relevait d'une logique individuelle, au cas par cas, puisqu'il devait être prévu dans le contrat de travail du salarié. Désormais, le recours au télétravail devra faire l'objet d'échanges au sein de l'entreprise, soit par voie d'accord, soit par une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique. C'est une véritable avancée pour nos concitoyens, qui pourront s'organiser pour prendre en charge une partie de leur travail à domicile.

En l'absence d'accord ou de charte, l'ordonnance prévoit que le recours au télétravail occasionnel peut être formalisé par un simple accord entre le salarié et l'employeur : il s'agit là encore de ne pas empêcher le salarié de demander le recours au télétravail, même si aucun texte collectif dans l'entreprise ne le prévoit.

Je vous propose pour ma part de compléter et de sécuriser ce dispositif, en prévoyant qu'en l'absence de charte ou d'accord, le recours au télétravail décidé par le salarié et l'employeur peut permettre de recourir à n'importe quelle modalité de télétravail, c'est-à-dire pas seulement du télétravail occasionnel mais aussi du télétravail régulier. Il n'y a pas de raison de pénaliser un salarié souhaitant recourir au télétravail en limitant ce recours au seul travail occasionnel.

La commission adopte l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS14 de M. Stéphane Viry.

M. Stéphane Viry. Pour le recours occasionnel au télétravail, on peut désormais formaliser la relation occasionnelle par tout moyen. Cela nous paraît un peu insécurisant, et sans vouloir faire de formalisme excessif, il semble utile d'envisager une trace écrite de cet accord occasionnel, fût-ce par e-mail. Prévoir « par tout moyen » peut être source potentielle de contentieux.

M. le rapporteur. Je l'ai vérifié dans le code du travail, « par tout moyen » est la formule usuelle. Les e-mails sont bien sûr inclus.

Je vous invite donc à retirer cet amendement satisfait. Une expression différente dans les ordonnances pourrait laisser penser que nous sommes moins sécurisés que dans les autres formes. Sur le principe, votre amendement est satisfait car, pour que l'accord puisse être contesté, il doit impérativement être écrit.

M. Stéphane Viry. Je ne partage pas votre avis : ce point mérite précision. Nous maintenons l'amendement.

La commission rejette l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS215 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Le nouveau régime de télétravail allège les obligations qui pèsent sur l'employeur. Le présent amendement vise à rétablir l'obligation de l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

M. le rapporteur. Votre amendement rétablit l'obligation pour l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant du télétravail, telle que l'ancienne rédaction du code du travail le prévoyait.

Je suis défavorable à votre amendement, car je crois que cette obligation qui portait sur le financement du matériel informatique, des logiciels, des abonnements, des communications ou de la maintenance des appareils constitue un réel frein à l'essor du télétravail, que beaucoup de salariés appellent de leurs vœux.

De plus, je crois que cette obligation est devenue un peu désuète aujourd'hui : la quasi-totalité des actifs sont en effet connectés à internet à leur domicile pour leurs besoins personnels. De ce fait, obliger l'employeur à financer l'intégralité de la connexion internet à des salariés en télétravail seulement quelques jours par mois me paraît excessif.

Il ne faut cependant pas s'inquiéter : les entreprises pourront, dans le cadre de l'accord ou de la charte, continuer à prévoir une prise en charge partielle ou intégrale de certains coûts. La mise à disposition de matériel informatique, en particulier, est aujourd'hui très répandue chez les salariés en télétravail, et il n'y a pas de raison que cela change. La plupart du temps, ils bénéficient d'ordinateurs portables, et ce sont ces mêmes ordinateurs qu'ils déplacent de leur domicile à leur lieu de travail. Il n'y a pas de raisons pour que ces facilités changent demain. Au contraire, nous allons pouvoir cadrer ce qui était fait de façon un peu masquée.

La commission rejette l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS106 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Cet amendement vise également à rétablir l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les coûts du télétravail. C'est une obligation qui a été prévue depuis l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005. Vous avez continûment répété lors de cette discussion que vous étiez attaché au dialogue social, au dialogue entre les partenaires sociaux : ceux-ci étaient parvenus à un accord national interprofessionnel, je vous demande instamment de le respecter.

M. le rapporteur. Vous faites référence à l'ANI de 2005, et comme je le disais à notre collègue Pierre Dharréville, les choses ont pu évoluer entre 2005 et 2017 dans l'équipement, l'utilisation et le rapport à internet.

M. Boris Vallaud. L'argument ne me paraît pas recevable. Demandez à un nouvel accord national interprofessionnel de revenir sur cette question. Ce n'est pas très respectueux des partenaires sociaux.

M. le rapporteur. Je ne voudrais pas que vous pensiez que je ne suis pas respectueux du dialogue social, mais je comprends la petite pointe de taquinerie de votre propos. Nous proposons justement de rouvrir ce dialogue social, mais dans la proximité, en appliquant le principe de subsidiarité. Je propose donc que ce dialogue social se déroule dans l'entreprise. C'est le cadre le plus adapté, car les entreprises savent bien quelle est la réalité du télétravail qu'elles peuvent mettre en place.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite, en discussion commune, les amendements AS58 de M. Pierre Dharréville et AS165 de M. Adrien Quatennens.

M. Pierre Dharréville. L'article 22 de l'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail prévoit de confier à la négociation de branche les règles relatives à la durée des contrats à durée déterminée, alors que ce champ relevait auparavant de la loi, autrement dit de l'ordre public.

Le nouvel article L.1242-8 du code du travail résultant de l'ordonnance n° 2017-1387 ne mentionne même plus de durée maximale de CDD. Ainsi, les branches ne sont plus contraintes par une durée maximale alors que la loi fixait auparavant un délai de dix-huit mois, renouvellement inclus. Le délai légal de dix-huit mois ne s'applique plus qu'à défaut d'accord de branche étendu, de manière supplétive. Quel est alors l'intérêt pour les branches de négocier si ce n'est dans un sens plus défavorable aux salariés ?

Ces dispositions marquent donc le recul de la loi commune et encouragent une négociation de régression au détriment des protections dont pouvaient bénéficier les salariés, notamment les plus précaires. Pour ces raisons, nous demandons le retrait de ces dispositions.

M. Adrien Quatennens. L'innovation serait le maître mot de vos réformes. Je vous le concède, vous innovez. Après les lois Rebsamen, Macron et El Khomri, vos ordonnances trouvent encore de nouveaux moyens de précariser davantage les salariés.

D'une part, vous voulez permettre aux branches de réviser les modalités de recours et de renouvellement des CDD. Ce serait aux branches de définir la durée maximale d'un contrat précaire, son nombre maximal de renouvellements ainsi que la durée, voire l'absence d'un délai de carence entre deux contrats précaires.

À cela vous ne posez aucun garde-fou. Jusqu'alors fixées par la loi de la République, ces modalités auront désormais 700 définitions différentes, puisqu'il y a à peu près 700 branches dans le pays aujourd'hui. En pratique, vous permettez aux employeurs d'embaucher un salarié pour un CDD d'un mois, et de le renouveler de mois en mois, si le salarié le satisfait, pendant une durée que l'on peut imaginer extrêmement importante. C'est-à-dire qu'à la fin de chaque mois, et pendant plusieurs années, le salarié se demandera si oui ou non, il sera mis au chômage dans les prochains jours.

D'autre part, le CDI de chantier n'a de CDI que le nom. Il s'agit en réalité, et nous l'avons plusieurs fois démontré, d'un simple CDD dont vous aurez supprimé toutes les compensations favorables aux salariés.

Ces mesures ne sont pas dignes de ceux qui se disent attachés à la sécurisation des parcours. Nous en proposons la suppression afin de ne pas plonger plus encore dans la précarité des milliers de salariés.

M. le rapporteur. Chers collègues, vous avez un petit peu caricaturé les choses !

L'ordonnance propose en effet d'élargir le champ de la négociation collective de branche sur certaines questions qui étaient jusqu'alors du ressort de la loi, et en l'occurrence, en matière de recours à certains types spécifiques de contrats de travail : les CDD, les contrats d'intérim, les CDI de chantier ou de projet.

Il ne s'agit pas, pour ces contrats, de laisser les partenaires sociaux libres de fixer toutes les règles : ainsi, en matière de CDD, il ne sera pas possible de négocier les motifs de recours au CDD, qui restent d'ordre public. Le choix a simplement été fait de basculer trois éléments de l'ordre public vers les dispositions supplétives : la durée totale des CDD, les conditions de renouvellement des CDD et le délai de carence entre deux CDD sur un même poste.

Nous avons ici un désaccord de fond, car nous avons pour notre part toute confiance dans les partenaires sociaux de la branche pour négocier des règles adaptées aux secteurs d'activité qu'elle couvre. L'enjeu de cette réforme est bien de dire que ce n'est pas ici, à l'Assemblée, qu'il faut fixer toutes les règles pour les CDD, ou celles qui vont régir la vie au travail. Il doit y avoir une marge de négociation propre à la réalité des entreprises et des branches. La manière dont on approche le CDD, celle dont on peut proposer le CDI de chantier ou de projet sera différente selon les différentes branches. Vous citiez un nombre

important de branches, mais vous n'ignorez pas qu'une dynamique de rapprochement de ces branches est en cours, pour améliorer leur cohérence.

Nous avons un désaccord de fond. N'oubliez pas par ailleurs que ces accords de branche doivent avoir été négociés avec les organisations syndicales de salariés représentatives à ce niveau. Or, nous le savons tous, au niveau de la branche, les organisations représentatives de salariés envoient non pas des jeunes peu formés et s'y connaissant peu en négociation mais des représentants de valeur, compétents, et connectés à la réalité de la branche dans laquelle ils évoluent. C'est l'assurance que les dispositions que nous avons concédées à la démocratie sociale, s'agissant notamment des contrats à durée déterminée, seront cohérentes et proches de la réalité de terrain de la branche dans laquelle ces contrats seront appliqués.

Faisons ensemble le pari du dialogue social. Avis défavorable.

M. Pierre Dharréville. Finalement, en quoi le recours au CDD peut-il varier légitimement selon les branches ? Qu'est-ce qui peut le justifier ?

Vous évoquez les négociations de branche : nous sommes bien dans le cadre de négociations. Nous rendons donc négociables des cadres qui ne l'étaient pas jusqu'ici. Et si nous les rendons négociables, nous savons très bien, dans le climat actuel, que ce ne sera pas pour améliorer les choses du point de vue du recours à ces contrats et de la précarité. C'est ce qui m'inquiète.

La commission rejette successivement les amendements AS58 et AS165.

Elle en vient à l'amendement AS59 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. L'article 23 de l'ordonnance prévoit de confier à la négociation de branche les règles relatives au renouvellement des contrats à durée déterminée, alors que ce champ relevait auparavant de la loi et donc de l'ordre public. La règle selon laquelle le CDD est renouvelable deux fois ne s'applique qu'à défaut d'accord de branche, la loi devenant supplétive. Ces dispositions marquent donc un nouveau recul.

M. le rapporteur. L'ordonnance propose en effet d'élargir le champ de la négociation collective de branche sur certaines questions qui étaient jusqu'alors du ressort de la loi, et en l'occurrence en matière de recours à certains types spécifiques de contrats de travail : les CDD, les contrats d'intérim, les CDI de chantier ou de projet.

Il ne s'agit pas, pour ces contrats, de laisser les partenaires sociaux libres de fixer toutes les règles, puisque seuls trois éléments basculent au niveau de la branche : la durée totale des CDD, les conditions de renouvellement des CDD et le délai de carence entre deux CDD sur un même poste.

Il s'agit d'une norme négociée, et non d'un cadre qui serait fixé unilatéralement par les organisations patronales de la branche. Faisons encore une fois le pari du dialogue social.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine l'amendement AS40 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Il s'agit de la troisième disposition que vous venez d'évoquer, sur le délai de carence, mentionnée à l'article 24 de l'ordonnance. Je reste sur ma faim quant aux arguments concrets qui motivent les différences d'approches entre branches, si ce n'est des sortes de négociations donnant-donnant, de contreparties où l'on forcerait des organisations syndicales à faire des concessions sur le recours au CDD.

M. le rapporteur. Le dialogue social consiste à faire des concessions de part et d'autre. Je comprends que certaines concessions vous inquiètent plus que d'autres, mais sur le fond, si nous laissons de l'espace au dialogue social, nous sommes d'accord pour dire que des concessions mutuelles seront effectuées.

Cet amendement propose de supprimer l'un des sujets relatifs aux CDD sur lesquels l'ordonnance a prévu de laisser les branches libres de négocier : le délai de carence. Il s'agit du délai à respecter à l'issue d'un CDD, sur un poste déterminé, avant de pouvoir de nouveau recourir à un tel contrat. Étant entendu que de toute manière, il s'agit d'une disposition d'ordre public, il est interdit de recourir à un CDD pour pourvoir un emploi permanent dans l'entreprise. Toutes les dispositions d'ordre public en la matière ne sont pas remises en cause.

Ce que l'ordonnance a rendu possible, c'est simplement la faculté pour une branche de fixer les modalités de calcul de ce délai de carence, sachant que la règle légale, devenue supplétive, fixe ce délai au tiers de la durée du contrat pour un contrat de plus de quatorze jours, et à la moitié de la durée du CDD écoulé pour un CDD de moins de quatorze jours.

Cette possibilité va de pair avec celle de la branche de négocier sur la durée totale des CDD et leurs conditions de renouvellement.

Ce triptyque ne me semble pas devoir être remis en cause, et je rappelle qu'au niveau des branches, il s'agit bien d'un accord qui doit fixer ces règles, donc les deux parties auront leur mot à dire.

M. Dominique Da Silva. Monsieur Dharréville, nous avons reçu il y a peu les syndicats des salariés qui nous ont dit que les salariés des TPE étaient parfaitement défendus au sein des branches, là où ils peuvent débattre des modalités au plus près du terrain et des réalités de chaque métier.

Quand cela les arrange, certains syndicats nous expliquent que la branche est une très bonne chose et qu'il faut la défendre, mais dans d'autres cas, on nous explique le contraire. Cette contradiction montre que le législateur n'est pas le mieux placé pour défendre les salariés.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine l'amendement AS60 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Je pense, monsieur Da Silva, que le législateur a un rôle à jouer pour protéger les salariés.

L'article 26 de l'ordonnance prévoit de confier à la négociation de branche les règles relatives à la durée des contrats d'intérim, auparavant d'ordre public. Je vous avoue que j'avais espéré, avec l'adoption de l'amendement lors de l'examen de la loi d'habilitation,

limiter les atteintes portées aux dispositions d'ordre public. Au fur et à mesure de l'examen du texte, je me rends compte que les choses sont moins évidentes que je ne l'avais pensé au départ.

Les branches ne sont plus contraintes par une durée maximale, alors que la loi fixait auparavant un délai de dix-huit mois, renouvellement inclus. Le délai légal de dix-huit mois ne s'applique plus qu'à défaut d'accord de branche étendu, de manière supplétive.

Ces dispositions marquent donc le recul de la loi commune et encouragent une négociation de régression au détriment des protections dont pouvaient bénéficier les salariés. Il y a une incitation qui nous semble assez inquiétante, et pour ces raisons, les auteurs de cet amendement demandent le retrait de ces dispositions. Nous aurions plutôt tendance à proposer des dispositions qui limitent le recours à la précarité et à l'intérim, dont nous savons qu'il est beaucoup trop développé dans notre pays, certaines entreprises y faisant appel de manière abusive.

M. le rapporteur. Si nous nous rejoignons sur un point, c'est la volonté de lutter contre la précarité. J'imagine donc que le CDI de chantier ou le CDI de projet répond à l'une de vos attentes. Je vous fais ce clin d'œil car je crois beaucoup à cette disposition qui permet de sortir de la précarité formelle et réelle un certain nombre de collaborateurs en CDD qui sont renouvelés.

Quant à cet amendement sur les contrats de mission, les arguments sont les mêmes que pour les contrats à durée déterminée, donc je ne vais pas me répéter. Je fais le même pari du dialogue social pour l'intérim que pour les contrats à durée déterminée, comme pour les CDI de projet, qui vont permettre à un certain nombre de nos concitoyens de sortir de la précarité du CDD.

La commission rejette l'amendement.

Elle est saisie de l'amendement AS163 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Vous voulez donc rétablir les normes relatives aux contrats de mission, et supprimer la possibilité de les faire dépendre d'un accord de branche. Les dispositions de vos ordonnances renversent la hiérarchie des normes et annulent le principe de faveur. Des accords signés au niveau de la branche vont désormais définir les modalités de recours aux contrats de chantier.

Vous venez de souligner que nous avons un désaccord de fond : je vous le confirme. Les précisions que vous avez voulu apporter ne nous rassurent pas, c'est pourquoi nous voulons supprimer ces dispositions.

M. le rapporteur. Votre amendement tend à supprimer la possibilité de négocier par voie d'accord de branche sur la durée, les conditions de renouvellement et le délai de carence pour les contrats de mission. Nous avons déjà évoqué les contrats à durée déterminée, l'argumentaire est le même pour les contrats d'intérim.

Nous avons un désaccord de fond. Je rappelle que le principe de faveur est maintenu dans le code du travail, c'est l'article L. 2251-1. Il ne peut pas y avoir de débat juridique sur le sujet.

Je fais donc pour les contrats de mission le même pari du dialogue social que pour les contrats à durée déterminée et les CDI de chantier et de projet, qui permettront à un grand nombre de nos concitoyens de sortir de la précarité.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite les amendements AS61 et AS62 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Notre collègue Francis Vercamer a estimé hier que le principe de faveur était mis en cause dans le texte : le débat va se poursuivre, car il a subi de sérieuses entailles du fait de ces ordonnances.

L'amendement AS61 porte sur le renouvellement des contrats d'intérim. Les branches ne sont plus contraintes par un nombre maximum de renouvellements. La règle selon laquelle le contrat de mission est renouvelable deux fois ne s'applique qu'à défaut d'accord de branche, la loi devenant supplétive.

L'amendement AS62 porte quant à lui sur les règles relatives au délai de carence en cas de succession de contrat d'intérim sur un même poste. Les branches ne sont plus contraintes par un délai de carence fixé légalement. Le délai de carence prévu par la loi ne s'appliquerait qu'à défaut d'accord de branche le prévoyant, la loi devenant supplétive.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Je rappelle qu'il s'agit d'une norme négociée, et non d'un cadre qui serait fixé unilatéralement par les organisations patronales de la branche.

La commission rejette successivement les amendements AS61 et AS62.

Elle est ensuite saisie de deux amendements pouvait faire l'objet d'une discussion commune, l'AS63 de M. Pierre Dharréville et l'AS171 de M. Adrien Quatennens.

M. Pierre Dharréville. L'article 30 de l'ordonnance prévoit d'étendre le recours aux CDI de chantier à d'autres secteurs que le bâtiment, selon des modalités fixées par accord de branche étendu.

Cette disposition vise à contourner les règles relatives à la fin du CDD, déjà assouplies par la présente ordonnance, et à contourner les protections liées au licenciement, au détriment des droits de salariés. Vous m'avez fait un appel du pied précédemment, monsieur le rapporteur, j'ai le sentiment que cette disposition ne va pas régler le problème de la précarité, mais plutôt mettre à la disposition de ceux qui le souhaitent un outil supplémentaire pour la développer.

M. Adrien Quatennens. Selon vous, le contrat de chantier permet de disposer des mêmes droits et des mêmes protections qu'un salarié en CDI, notamment en matière de formation. Pourtant, vu les dispositions des ordonnances, cette affirmation est manifestement fautive, je tenais à vous en alerter. Vous nous dites vouloir sécuriser l'accès à l'emploi, sécuriser la relation de travail, sécuriser les parcours professionnels, mais vous vous éloignez de cette louable intention.

Votre ordonnance ne donne aucune précision sur les missions pouvant donner lieu à un contrat de chantier. Le champ de la négociation est donc illimité, sans aucun garde-fou. Par conséquent, beaucoup d'employeurs risquent de ne plus avoir recours aux CDD, mais préférer

le contrat de chantier, qui n'oblige à aucune justification du motif de recours et l'exonère du versement d'une prime de précarité.

Par ailleurs, le contrat de chantier a ceci de particulier qu'on n'en connaît pas l'échéance. L'employeur qui, dans beaucoup de situations, n'aurait pu engager en CDD faute de motif, pourra non seulement priver son salarié des garanties liées à un véritable CDI, mais également celles, pourtant déjà faibles, liées au CDD.

Les salariés qui signeront un CDI de chantier n'auront donc ni les avantages du CDI, ni les faibles compensations du CDD.

Qui voulez-vous sécuriser ?

Pas les salariés, puisque vous proposez déjà d'autre part la mise en place de baux précaires. Perdre son logement après avoir perdu son emploi, c'est l'horizon que vous promettez entre les lignes.

M. le rapporteur. Avis défavorable à ces deux amendements. Je crois beaucoup aux CDI de chantier. Dans les faits, et pourvu qu'il existe un accord de branche et que nous soyons dans les secteurs d'activité qui ont intérêt à utiliser ce type de contrats, permettre à nos concitoyens qui travaillent de ne plus être en contrat à durée déterminée, mais en contrat à durée indéterminée, avec tous les droits implicites et explicites qui y sont rattachés – pouvoir facilement se loger ou avoir accès à l'emprunt, etc. – constitue une avancée réelle pour eux.

En outre, les entreprises ne sont pas toujours sur des durées de dix-huit mois, durée maximale d'un CDD. Si le chantier dure deux ans ou deux ans et demi, le CDD n'est donc pas adapté. Le CDI de chantier l'est beaucoup plus. Nous sommes donc bien dans un rapport gagnant-gagnant que j'appelle de mes vœux.

Enfin, merci à notre collègue M. Quatennens d'avoir reconnu que nos intentions étaient louables, même si nous sommes en profond désaccord sur les moyens.

*La commission **rejette** successivement les amendements AS63 et AS171.*

La commission examine l'amendement AS107 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. L'article élargit le champ d'application du contrat de chantier. Ce contrat est facteur de plus de précarité qu'un contrat à durée déterminée (CDD) puisque son terme n'est pas connu et qu'il ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de précarité. Je rappelle qu'un tiers des CDD européens de moins d'un mois sont conclus en France. Ce n'est pas la création d'un énième contrat précaire qui mettra fin à la spirale de la précarité contractuelle que connaît le marché du travail et que vous n'affrontez pas. Nous demandons donc la suppression de l'article.

M. le rapporteur. Nous avons sur ce point un désaccord de fond et je pense que mes efforts visant à vous convaincre seraient aussi vains qu'ils l'ont été avec M. Dharéville. Il ne s'agit nullement d'une généralisation. En outre, l'accord de branche doit prévoir les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés dans ce cadre, ainsi que des garanties en termes de formation et aussi les modalités de rupture du contrat si celui-ci s'achève de manière anticipée, par exemple en raison de l'annulation d'un chantier. Je comprends que vous vous interrogiez car la mise en œuvre du CDI de

chantier n'est pas évidente, mais le cadre prévu pourrait répondre à certaines de vos inquiétudes. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement ASI45 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. L'amendement tend à lancer une expérimentation dans un secteur en pleine mutation : le numérique. Pour ne pas créer d'effet d'aubaine, l'expérimentation serait réservée aux jeunes entreprises innovantes ou universitaires. Elle s'accompagnerait d'une évaluation, indispensable pour disposer d'un bilan chiffré et analytique en vue de son éventuelle généralisation. L'amendement est parfaitement justifié puisque vous avez convenu, monsieur le rapporteur, que la question posée n'a pas de réponse évidente.

M. le rapporteur. Votre proposition est restrictive, alors que le dispositif est déjà utilisé dans de nombreux secteurs, mais dans un cadre juridique peu sécurisé. Ce type de contrat s'est imposé, historiquement, dans le secteur du BTP, mais il est également pratiqué dans ceux de l'aéronautique, de la réparation navale, de la construction mécanique et aussi du cinéma. Il serait dommageable de le limiter aux seules jeunes entreprises innovantes. Il est louable de vouloir accompagner leurs projets de recherche et développement, mais cela ne doit pas se faire en limitant le contrat de chantier à ce périmètre. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS64 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. L'article 31 de l'ordonnance prévoit que « la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse ». Alors que la rupture d'un contrat de chantier obéissait auparavant aux règles relatives au licenciement pour motif personnel, cette disposition vise à contourner les protections liées au droit du licenciement, le contrat de chantier devenant inattaquable devant le juge prud'homal. Aussi demandons-nous la suppression de cette disposition.

M. le rapporteur. Vous proposez de supprimer les modifications relatives à la procédure de licenciement applicable au salarié à la fin d'un CDI de chantier. Jusqu'alors, le texte de l'article prévoyait que le licenciement ne constituait pas un licenciement économique mais un licenciement pour motif personnel. L'ordonnance ne modifie pas ce point puisque le texte tel qu'issu de l'article 31 prévoit bien que la rupture de contrat à la fin d'un CDI de chantier est soumis aux règles applicables au licenciement pour motif personnel s'agissant de l'entretien préalable et de la notification du licenciement, aux règles de droit commun pour les conséquences du licenciement – préavis, indemnité de licenciement, documents remis par l'employeur à la rupture du contrat – et aux règles de droit commun applicables en matière de contestation du licenciement.

La différence réelle au regard du droit antérieur est l'ajout en vertu duquel le licenciement à la fin d'un contrat de chantier est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ce qui semble logique. Il est vrai que, jusqu'à présent, il appartenait au juge de se prononcer sur le fondement d'un licenciement intervenu à la fin d'un CDI de chantier ; mais le juge a toujours considéré que l'achèvement d'un chantier constitue bien une cause légitime de licenciement, même si la durée estimée de ce chantier a été dépassée.

Il s'agit bien de la rupture du contrat intervenant à la fin du chantier ou d'une opération, et non en cas d'une difficulté qui mettrait un terme anticipé au chantier ou conduirait à son annulation : ces cas doivent être négociés dans le cadre de l'accord de branche, qui en précise les modalités. Avis défavorable.

M. Pierre Dharréville. Le sujet est d'importance. J'entends votre argumentation mais ne fait-on pas courir le risque que certains contrats de chantier prennent fin pour des raisons économiques qui n'auraient rien à voir avec ce que vous venez d'évoquer ? La loi ainsi rédigée n'ouvre-t-elle pas des possibilités nouvelles de ce type ?

M. le rapporteur. En l'état actuel de la législation, en cas de difficultés économiques, les dispositions relatives au licenciement pour raisons économiques s'appliquent même si les salariés ont signé des contrats de chantier. Je vous donnerai une réponse plus précise dans quelques instants.

M. Dominique Da Silva. Si une mission se trouve en difficulté économique, il y aura forcément licenciement économique, même si l'on a recruté des CDI de chantier ; cela me semble être le bon sens.

M. le rapporteur. L'article L. 1223-9 du code de travail relatif au contrat de chantier fixe « *les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée* ». Voilà qui répond à vos interrogations : cela doit bien figurer dans l'accord.

La commission rejette l'amendement.

Elle est ensuite saisie des amendements identiques AS65 de M. Pierre Dharréville et AS108 de M. Boris Vallaud.

M. Pierre Dharréville. L'article 32 de l'ordonnance instaure une présomption de conformité aux dispositions d'ordre public pour tous les accords d'entreprise portant sur la mise en place du travail de nuit. Peu importe donc le motif qui pousse à ces accords, ils bénéficient d'une présomption de légalité quant au respect du caractère exceptionnel du travail de nuit. Par l'amendement AS65, nous proposons de supprimer cette disposition qui sécurise les seuls employeurs tout en empêchant des recours ultérieurs par les salariés sur l'éventuelle non-conformité d'un accord sur le travail de nuit.

M. Boris Vallaud. Les dispositions relatives au travail de nuit sont sans intérêt. Plusieurs rapports récents, notamment un rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), ont montré que le travail de nuit a de graves conséquences sur la santé des salariés. Il ne s'agit pas de remettre en cause la nécessité du travail de nuit dans certains métiers, mais faut-il pour autant chercher à le développer ? À quelles difficultés le Gouvernement souhaite-t-il répondre par cette disposition ? En réalité, vous fragilisez un dispositif pour répondre aux difficultés ponctuelles de quelques commerces de proximité après 21 heures et dans les grandes villes.

M. le rapporteur. Avis défavorable. La disposition ne vise pas à limiter le droit au recours contre des accords collectifs mettant en place le travail de nuit. Aux termes de l'article L. 3122-1 du code du travail, « *le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié*

par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ». L'objectif est de confirmer le principe selon lequel il appartient à celui qui conteste la légalité d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent. Autrement dit, il sera toujours possible de contester le caractère justifié du recours au travail de nuit, au motif, par exemple, qu'il n'y a pas de nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ; simplement, il incombe au demandeur de fournir les éléments qui, selon lui, ne sont pas conformes à ces conditions.

La commission rejette les amendements identiques.

Puis elle examine l'amendement AS66 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. L'article 33 de l'ordonnance prévoit de faciliter le prêt de main-d'œuvre des grandes entreprises à de plus petites. Pendant deux ans au plus, les groupes ou les entreprises d'au moins 5 000 salariés pourront mettre à disposition leurs salariés auprès de jeunes entreprises de moins de huit ans d'existence ou des PME employant 250 salariés au plus. Cette opération sera considérée comme dépourvue de but lucratif, y compris lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés aux salariés considérés, aux cotisations sociales et aux frais professionnels.

Une telle disposition permettra aux grandes entreprises d'externaliser leur main-d'œuvre dans des petites entreprises qui deviendraient de fait leurs sous-traitants, sans qu'elles assument la totalité de la prise en charge des salaires. Il s'agit donc d'accroître le pouvoir des donneurs d'ordre sur les sous-traitants. Nous proposons par l'amendement la suppression de cette disposition.

M. le rapporteur. Je n'envisage pas les choses dans la même perspective. On avait évoqué, lors du débat sur le projet de loi d'habilitation, un cas précis, que je rappelle. Lorsque les collaborateurs d'un grand assureur mutualiste vont travailler dans une start-up, ce n'est pas une relation de donneur d'ordre à sous-traitant qui s'instaure. Ces collaborateurs, qui contribuent au développement économique global, reviendront dans l'entreprise prêteuse avec un regard différent et des pratiques autres. Contrairement à vous, je juge le prêt de main-d'œuvre très intéressant pour les deux entreprises et pour les collaborateurs concernés. C'est un véritable coup de pouce donné aux petites entreprises qui pourront dans ce cadre bénéficier de l'expérience de grandes entreprises et ainsi améliorer la qualification de leur main-d'œuvre ; ce dispositif bénéfique permet aussi de favoriser les transitions professionnelles. Et, vous l'avez souligné, le prêt de main-d'œuvre est limité à deux ans. Avis défavorable.

M. Pierre Dharréville. Il faut naturellement réfléchir à l'intérêt que peut présenter la mesure telle que vous la présentez, mais les garde-fous prévus sont manifestement insuffisants. Je vous suggère de réfléchir avant la séance publique aux dispositions qui pourraient être prises pour éviter d'instaurer une sous-traitance déguisée avec les conséquences que cela induirait car, en l'état du texte, elle est possible.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS232 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'amendement propose d'assurer la cohérence juridique d'un dispositif de prêt de main-d'œuvre partiellement dérogatoire aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 8241-1 du code du travail, en prévoyant que l'entreprise prêteuse ne

facture pas la totalité des salaires, charges sociales et frais professionnels afférents au salarié prêté.

M. Gérard Cherpion. Le prêt de main-d'œuvre est régi par les dispositions de la loi de 2011 précisant qu'il se fait à but non lucratif. Ainsi, les entreprises dont les commandes connaissent un creux peuvent prêter leur main-d'œuvre pour ne pas devoir licencier. Pouvez-vous expliciter, monsieur le rapporteur, en quoi l'article nouveau est dérogoire à l'article L. 8241-1 du code du travail, et confirmer que le prêt de main-d'œuvre rendu possible par l'ordonnance sera bien à but non lucratif ? S'il en allait autrement, cela remettrait en cause le système précédent.

M. le rapporteur. L'amendement tend justement à préciser que le salarié est prêté.

M. Dominique Da Silva. L'intérêt du dispositif est de prêter des salariés à des entreprises qui n'auraient pas les moyens de payer au prix fort. Il n'a pas d'autre but.

M. Gérard Cherpion. J'aimerais vous entendre confirmer, monsieur le rapporteur, que le prêt de main-d'œuvre ainsi prévu est sans but lucratif. S'il n'en est pas ainsi, ce n'est plus de prêt de main-d'œuvre qu'il s'agit mais d'un système totalement différent.

M. le rapporteur. En réalité, la prise d'angle n'est pas tout à fait la même. Si la question que vous posez est : « Peut-il y avoir des dérogations ? », la réponse est « oui ». Nous précisons par l'amendement que les charges peuvent ne pas être totalement facturées.

La commission adopte l'amendement.

Puis elle examine les amendements identiques AS67 de M. Pierre Dharréville et AS178 de M. Jean-Hugues Ratenon.

M. Pierre Dharréville. L'article 34 de l'ordonnance prévoit, dans la continuité de la loi Travail de 2016, que lors de « *la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus, avant le changement de prestataire, par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis* ».

Sous prétexte de sécurisation, le Gouvernement veut donc par ce biais abaisser le coût du travail tout en créant des conditions de travail différentes entre des salariés effectuant les mêmes tâches sur un même site. En outre, cette disposition remet en cause le principe d'égalité de traitement et fait obstacle à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a toujours estimé que, dans le cadre d'un transfert conventionnel faisant suite à la perte d'un marché de services, les salariés du nouveau prestataire accomplissant le même travail sur le même chantier pouvaient revendiquer l'application du principe d'égalité de traitement. Se pose donc la question de l'inconstitutionnalité de la mesure au regard du principe d'égalité. C'est pourquoi nous demandons, par l'amendement AS67, sa suppression.

M. Adrien Quatennens. Quand ils réussissent à installer un rapport de forces favorable, les salariés obtiennent des avancées, notamment en matière de rémunération. Ce sont bien des conquêtes, puisque rares sont les employeurs qui concèdent à leurs employés une forte augmentation ou de nouvelles primes. En tout cas, cela ne se passe pas ainsi dans la plupart des groupes, où la maîtrise de la masse salariale libère des sommes importantes qui servent bien souvent à rémunérer les actionnaires. Au coût du travail, les libéraux préfèrent le coût du capital. Par ces ordonnances, vous introduisez pourtant une mesure qui a pour unique

objet de contraindre les salariés à renégocier ce qu'ils avaient déjà arraché par la lutte. Vous voulez rendre impossible la préservation des avancées obtenues avant que l'entreprise change de propriétaire. Les acquis sociaux à l'échelle de l'entreprise, déjà suffisamment attaqués par les autres articles des ordonnances, doivent être préservés. L'amendement AS178 tend donc à supprimer cette disposition.

M. le rapporteur. La loi du 8 août 2016 a introduit un dispositif de sécurisation des transferts conventionnels. Ces dispositions prévues dans certaines conventions collectives prévoyaient qu'une entreprise emportant un nouveau contrat est tenue de reprendre l'ensemble des salariés de l'entreprise évincée. Le principe du transfert conventionnel est donc protecteur pour les salariés. Plusieurs secteurs sont concernés ; le plus souvent, on cite celui de la propreté.

Mais la jurisprudence a mis le dispositif à mal en jugeant qu'un tel transfert ne constitue pas une raison objective permettant de justifier une différence de rémunération entre salariés. Autrement dit, l'employeur qui reprenait d'anciens salariés sur un site pouvait se trouver dans l'obligation d'étendre tous leurs avantages aux salariés de l'entreprise travaillant sur d'autres sites. La loi du 8 août 2016 a mis un terme à ce risque potentiel, en prévoyant que les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise ayant emporté le nouveau contrat ne pouvaient se prévaloir des avantages consentis aux salariés dont les contrats ont été transférés.

L'ordonnance se limite à élargir ce principe dérogatoire à l'ensemble de l'entreprise et non plus au seul site concerné par l'exécution du marché car, par un effet de cascade, les rémunérations pouvaient être conduites à s'aligner à la hausse entre plusieurs sites et pour plusieurs employeurs. Il s'agit donc bien d'un élément de sécurisation du dispositif des transferts conventionnels. Avis défavorable.

La commission rejette les amendements.

Elle examine ensuite l'amendement AS109 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Nous proposons d'aller plus loin que le prévoit le texte en abaissant à six mois la durée d'ancienneté minimale des salariés en CDI leur permettant de bénéficier d'une indemnité de licenciement.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission rejette l'amendement.

La commission est saisie de l'amendement AS199 de Mme Caroline Fiat.

M. Adrien Quatennens. Pour nombre de jeunes, le stage est le premier contact avec le monde du travail. Pourtant, la législation concernant la rémunération des stagiaires est inique : elle distingue les stages d'une durée inférieure à deux mois des stages d'une durée égale ou supérieure à deux mois et ne prévoit la rémunération du stagiaire que dans le second cas. Le stagiaire intègre alors très vite le rapport inégalitaire qui lui est défavorable et qui se cristallise dans le droit. Or, tout travail mérite salaire. Nous nous alarmons du développement de stages non rémunérés dans l'économie française. Il est tel que certaines entreprises peuvent être considérées comme des « usines à stagiaires ». Les stagiaires sont qualifiés et volontaires ; s'ils étaient un poids, les entreprises ne recourraient pas autant à eux. En témoigne Pascale Pailhé, ancienne directrice des ressources humaines chez Beijaflore, citée comme il suit par le magazine *Capital* : « Si je cherchais un volontaire pour une tâche ingrate, tout le monde baissait les yeux, sauf les stagiaires ». Corvéables, ultra-flexibles, sans

droit aux RTT, sans droit au repos, sans droit à cotiser pour le chômage ni pour la retraite et non rémunérés dans certains cas, les stagiaires seraient-ils les travailleurs dont vous rêvez ? Nous nous y opposons et voulons que tous les stagiaires soient rémunérés, quelle que soit la durée de leur stage. Tel est le sens de l'amendement.

M. le rapporteur. Faire des stages participe d'un parcours professionnel. Bien entendu, personne ne souhaite être stagiaire sa vie durant, mais il n'est pas négatif de l'avoir été. La question de la rémunération des stages est un problème à part entière, qui ne me semble pas relever du débat sur ces ordonnances. Il relève d'ailleurs du code de l'éducation et non du code du travail ; son rapport au texte est donc discutable.

Cela dit, le principe de la gratification des stages, quelle que soit leur durée, appelle l'attention sur le fait que, chaque année, des milliers d'étudiants peinent à trouver une entreprise acceptant de les prendre comme stagiaires. Les demandes de stages sont innombrables ; le problème de fond est de parvenir à ce que les entreprises accueillent des stagiaires plus nombreux et dans de meilleures conditions, pas nécessairement de se demander s'ils doivent être rémunérés au premier jour, sachant que des dispositions réglementent déjà les stages en entreprise d'une durée supérieure à deux mois. Le sujet ne peut être balayé d'un revers de main, mais il doit être débattu dans un autre contexte. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

La commission examine l'amendement AS166 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Par cet amendement, nous vous proposons de restaurer l'autorisation administrative de licenciement économique, afin de redonner aux institutions de la République un droit de regard et de contrôle sur un motif de licenciement dont l'usage n'a cessé de se développer.

Elle a été supprimée en 1986 avec, pour raison principale, la baisse du chômage de masse qu'elle était censée engendrer. À l'époque, le président du Conseil national du patronat français, Yvon Gattaz, avait promis la création rapide de 370 000 emplois. On ignore si, comme son fils trente ans plus tard, il avait fait imprimer des pin's à cet effet. Mais force est de constater que les effets de la suppression ne se sont pas fait ressentir sur le long terme. On peut donc, avec le recul de l'histoire, rétablir ce contrôle administratif.

Son premier effet serait de diminuer le niveau de contentieux dans le monde du travail, et de désengorger les tribunaux des prud'hommes, puisque la vérification sera désormais faite en amont. C'est un élément de véritable sécurisation juridique pour les employeurs et de sécurisation des parcours pour les salariés.

Ensuite, le rétablissement de l'autorisation administrative de licenciement aurait pour conséquence positive de limiter les licenciements dans l'ensemble du pays et de mettre fin à toute possibilité pour les grandes entreprises de procéder à des licenciements boursiers. Les petites entreprises, en réelles difficultés économiques, seraient entendues par les autorités compétentes, et les tentatives frauduleuses ou les créations artificielles de difficultés économiques seraient ainsi détectées en amont, avant qu'elles ne fassent l'objet des recours qui perturbent les relations sociales de notre pays.

En vigueur aux Pays-Bas, où le taux de chômage s'élevait à 4,8 % au cours de l'année écoulée, l'autorisation administrative de licenciement est une mesure pragmatique de sauvegarde de l'emploi. Nous espérons que vous l'accepterez.

M. le rapporteur. Vous souhaitez rétablir l'autorisation administrative de licenciement, en reprenant la codification du code du travail de 1986, alors qu'une réforme affectant la numérotation a eu lieu en 2008.

La procédure de licenciement économique a fait l'objet d'une refonte en 2013, dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi, qui a plutôt fait ses preuves. Elle a rendu du pouvoir à l'administration puisque celle-ci est saisie des projets d'accords ou des documents unilatéraux de mise en place des PSE. Je vous propose d'en rester à cette vision plus actuelle de la procédure de licenciement économique.

Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS177 de M. Jean-Hugues Ratenon.

M. Adrien Quatennens. L'accès à un emploi stable, durable et correctement rémunéré est une des conditions principales à l'épanouissement des travailleurs. Il s'agit, par son travail de pouvoir répondre à ses besoins primaires, de vivre sereinement en sachant que le frigo sera rempli jusqu'à la fin du mois, que le loyer sera réglé, que l'eau et l'électricité ne seront pas coupés, que la voiture ne tombera pas en panne.

Le travail temporaire et à temps partiel ne permet pas cette sérénité. Le recours aux contrats atypiques et précaires fragilise donc les salariés et l'ensemble de la société.

Près de 80 % des embauches se font aujourd'hui en CDD. Vous allez encore augmenter ce taux en créant un nouveau contrat encore plus précaire, sans contreparties : le contrat de chantier, ou contrat de mission.

Pourtant la déréglementation n'a pas d'influence positive sur le taux de chômage. Il suffit pour le comprendre de vérifier que le taux de chômage n'a pas diminué malgré les lois Macron et El Khomri.

Le travail à temps partiel est souvent subi. Près d'une fois sur deux. Il ne s'agit donc pas uniquement du choix de « salariés libres et consentants dans le cadre d'un marché du travail apaisé », dans le cadre d'un dialogue social enthousiasmant...

L'instabilité induite par ces contrats atypiques empêche les salariés de pouvoir se projeter dans l'avenir et provoque une véritable souffrance dont les effets à moyen terme se font sentir sur la santé des personnes, la qualité de l'éducation et la vie des familles.

D'autant que la précarité au travail frappe particulièrement les plus vulnérables, et notamment les femmes isolées. Ainsi, 30 % des femmes sont salariées à temps partiel alors que seulement 7 % des hommes sont dans cette situation.

Notre amendement vise donc à introduire des quotas assez stricts permettant d'encadrer le recours à l'emploi précaire au sein de l'entreprise. Nous voulons le fixer à 5 % pour les entreprises de plus de 5 000 salariés et dont le chiffre d'affaires dépasse 1,5 milliard

d'euros. Nous voulons le fixer à 10 % pour celles de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 millions d'euros.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de fixer un quota de recours aux CDD en fonction des seuils d'effectifs et du chiffre d'affaires annuel des entreprises, sans considération pour le type d'activités ou le secteur considéré, ce qui me semble être très dommageable.

Ensuite, la logique même de votre amendement me paraît poser un problème de constitutionnalité, en ce qu'elle restreint de manière excessive la liberté d'entreprendre.

S'il y a un problème de recours au CDD dans notre pays, ce n'est pas à mon sens par ce type de solution qu'on le résoudra. En soi, d'ailleurs, le problème réside surtout dans le recours aux CDD de très faible durée.

Enfin, cette problématique sera de toute façon abordée dans le cadre de la réforme du financement de l'assurance chômage.

Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS213 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Cet amendement porte sur l'extension du travail dominical, qui ne répond à aucun argument macroéconomique. Sans augmenter, la consommation dans les magasins est juste étalée sur sept jours au lieu de six.

Si la continuité du service est une nécessité impérieuse dans certains services publics – je pense aux pompiers, aux gardiens de la paix, aux services hospitaliers – le maintien d'une activité dans le secteur marchand le dimanche ne revêt pas de caractère d'intérêt général.

Le travail dominical est souvent imposé aux travailleurs les plus précaires. Il concerne principalement des femmes, dont le salaire n'est souvent pas plus élevé que le SMIC, et sur lesquelles les pressions financières, sociales ou hiérarchiques pour l'accepter peuvent être importantes.

L'extension du travail dominical est un facteur d'augmentation des inégalités au travail, d'autant que les ordonnances réformant le code du travail facilitent les licenciements dont pourraient être victimes les femmes le refusant.

Au-delà de l'aspect économique, le repos dominical est un acquis social fondamental, fruit de nombreuses luttes. Il permet à toute la société de bénéficier d'un jour de repos commun. Il permet d'assurer le lien social entre ses composantes. Le dimanche est pour de nombreuses familles la seule occasion véritable de se retrouver et de partager des moments de convivialité. Le rythme de vie hebdomadaire est différent selon chaque individu en fonction des obligations. Il est donc impératif de maintenir une journée commune de repos.

M. le rapporteur. Avis défavorable.

Votre amendement supprime plusieurs dispositions relatives au travail dominical. Si vous me le permettez, il me semble d'abord mal rédigé : il supprime en effet des articles

principiels relatifs au repos hebdomadaire, et en l'occurrence le principe d'un repos hebdomadaire de 24 heures, et du repos dominical, entre autres.

J'imagine bien que ce n'est pas ce que vous souhaitez faire, mais cela nuit un peu à la lisibilité de votre amendement. Votre argumentaire l'a cependant rendu plus clair.

Je suppose que vous souhaitez revenir sur les dispositions introduites par la loi dite Macron qui a élargi les possibilités d'ouverture dominicale des commerces. Ces nouvelles possibilités d'ouverture dominicale des commerces dans les zones touristiques, dans les emprises des gares ou dans les zones commerciales ont plutôt un bon bilan, d'autant qu'elles sont soumises à la conclusion d'un accord collectif ou d'un référendum dans les TPE. Il ne me semble pas opportun de rouvrir ce débat sur un dispositif qui fonctionne relativement sereinement.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS179 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. L'augmentation continue de la richesse par habitant en France a été suivie en parallèle par l'augmentation de la durée des congés payés : fixés à deux semaines en 1936, ils se sont allongés à trois en 1956, quatre en 1969 et enfin cinq en 1982.

Mais si la richesse nationale n'a cessé de croître depuis 1982, il n'y a pas eu, ces trente dernières années, de progression, en parallèle, de la durée des congés payés, comme cela a été le cas de 1936 à 1982.

Si l'on considère que la durée des congés payés se fonde sur le rapport entre la richesse produite par les salariés et le temps libre auquel ils ont droit, il est légitime d'augmenter cette durée compte tenu de l'augmentation considérable de la productivité des travailleurs français : en effet, ces derniers produisent bien plus en une journée travaillée aujourd'hui qu'en une journée travaillée en 1985. C'est presque quatre fois plus.

Avons-nous quatre fois plus de besoins ? Finalement, c'est un débat qui peut avoir certains aspects philosophiques : est-il nécessaire de travailler plus longtemps que le temps qui suffit à produire ce dont nous avons besoin ? Dans notre pays, l'augmentation du temps libre a constitué une avancée permanente. Vu la régression globale que font subir ces ordonnances aux salariés français, leur accorder une sixième semaine de congés payés constituerait, à notre avis, une juste compensation.

M. le rapporteur. Vous souhaitez me rendre éminemment populaire ! Je suis sûr que tout un chacun y est personnellement très favorable. Et vous êtes dans votre rôle en faisant de telle proposition.

Augmenter les congés payés pour les porter de deux jours et demi à trois jours par mois travaillé et de 30 à 36 jours par an est une idée très séduisante, mais qui ne tient pas assez compte des réalités économiques, ni de la situation chez nos voisins européens. Le volume des congés payés en France est déjà très significatif, souvent au-delà de la moyenne des pays de l'OCDE. C'est quelque chose qui est déjà distinguant au niveau social. Aller au-delà me semble pas réaliste. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS16 de M. Patrick Mignola.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Les services de santé au travail interentreprises (SSTI) sont actuellement gérés paritairement par un conseil d'administration composé à parts égales d'employeurs et de salariés.

Toutefois, la loi prévoit que le président du conseil d'administration est élu parmi les représentants des employeurs, et que le trésorier est élu parmi les représentants des salariés.

Le présent amendement vise à permettre également la situation inverse, c'est-à-dire un président élu parmi les représentants des salariés, et un trésorier élu parmi les représentants des employeurs. Une telle mesure a pour objectif d'instaurer un dialogue social plus constructif dans la gestion de ces organismes.

M. le rapporteur. Le pilotage des services de santé au travail est d'ores et déjà organisé paritairement, puisque l'article L. 4622-11 prévoit que son président est élu parmi les représentants des organisations patronales, et son trésorier parmi les représentants des organisations syndicales.

Votre amendement propose que cette règle soit encore renforcée, en posant le principe selon lequel la présidence peut être confiée à un représentant des organisations syndicales de salariés, mais que, dans ce cas, le poste de trésorier doit revenir aux organisations d'employeurs, et inversement.

Sur le fond, je ne suis pas opposé au fait d'envisager une telle alternance. Pourquoi pas ? Mais il me semblerait à tout le moins que, pour une institution gérée paritairement, le sujet devrait être abordé préalablement avec les partenaires sociaux. C'est en cela que j'ai un avis défavorable. Accepteriez-vous une demande de retrait ?

Mme Michèle de Vaucouleurs. D'accord pour un retrait. Mais la proposition nous semble intéressante et nous serions heureux de connaître l'avis de la ministre. Peut-être a-t-elle, elle-même, réfléchi à ce type d'évolution.

L'amendement est retiré.

La commission examine ensuite l'amendement AS200 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Cet amendement revient sur le long processus de fragilisation de la médecine du travail, qui est pourtant, elle aussi, une conquête essentielle des salariés français puisqu'elle responsabilise le patronat face aux risques sanitaires qu'il fait peser sur les travailleurs.

D'abord, l'amendement rétablit la visite médicale d'embauche, transformée par la loi El Khomri en une simple visite d'information et de prévention, qui ne permet pas la prise en compte réelle de l'état de santé du salarié.

Ensuite, il rétablit la capacité de cette visite à s'assurer de l'aptitude médicale du salarié à occuper son poste, ce qui avait été également supprimé par loi El Khomri, au mépris du bon sens le plus élémentaire.

L'amendement rend au seul jugement du médecin du travail le pouvoir de mener la visite médicale, qui ne peut pas être confiée à un autre professionnel de santé. Si on veut une

prévention efficace, il nous semble logique qu'un véritable examen médical soit confié à un médecin.

Le médecin du travail sera en outre désormais choisi par les délégués du personnel, pour éviter le choix d'un praticien ayant des affinités ou des liens d'intérêt avec l'employeur, comme cela a pu être parfois observé dans le passé.

Enfin, la périodicité des visites régulières est encadrée. Cet amendement la rend annuelle pour tous les salariés et semestrielle pour les travailleurs de nuit. En 2016, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) a produit un rapport d'expertise qui a mis au jour une série de risques avérés et probables auxquels sont exposés les travailleurs de nuit : les troubles du sommeil, les troubles métaboliques, mais aussi les effets sur la santé psychique, sur les performances cognitives, sur l'obésité et la prise de poids. Le diabète de type 2 et les maladies coronariennes font également partie de ces risques.

Aussi, pour une médecine du travail vraiment préventive, le travail de nuit et, d'une façon générale, la santé au travail doivent être pris très au sérieux.

Nous sommes toutes et tous ici soucieux du bien-être et de la santé des travailleurs, soit par humanisme, soit par souci de productivité, puisqu'un salarié en bonne santé est un salarié qui travaille mieux et produit plus. Aussi, je vous invite à voter pour cet amendement qui rétablit la visite médicale.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Votre amendement propose une refonte globale de la médecine du travail, qui vient d'être réformée récemment, et à bon escient, car elle fonctionne mieux, selon les différents représentants que j'ai auditionnés. Elle permet un meilleur suivi des salariés les plus exposés et qui en ont le plus besoin.

Par ailleurs, votre amendement modifie des dispositions réglementaires, ce qui n'est pas du ressort du législateur, si on se réfère à la Constitution.

Sur le fond, vous souhaitez revenir au droit antérieur sur certains aspects, comme la visite médicale d'embauche ou le suivi régulier des salariés de droit commun. En outre, votre amendement comporte certaines originalités plus discutables, comme le fait de faire choisir le médecin du travail par les délégués du personnel.

Je suis défavorable à votre amendement, car je considère que la réforme récente apporte une valeur ajoutée pour les salariés comme pour les entreprises.

Mme Martine Wonner. Je remercie M. Quatennens car il est fondamental de s'intéresser à la santé des salariés, et notamment de ceux qui sont en horaires décalés ou en horaires de nuit. Pour autant, et comme le rapporteur l'a dit, une réforme de la médecine du travail est intervenue très récemment. En outre, compte tenu des difficultés rencontrées pour recruter des médecins du travail – c'est quasiment la profession médicale la plus en difficulté –, le fonctionnement que vous proposez sera impossible à mettre en œuvre. Peut-être faudra-t-il poursuivre la réflexion sur la délégation de compétences, et imaginer l'intervention de personnels soignants très formés, mais qui ne seraient pas médecins.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS146 de M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. J'avais déjà présenté ce dispositif de taxation des contrats courts pendant l'été, sans succès. Mais j'ai cru comprendre que nos propositions avaient prospéré dans l'esprit de la majorité et de certains membres du Gouvernement. Je retente donc ma chance. Il s'agit d'obliger les employeurs à verser une somme de dix à quinze euros à chaque clôture de contrat de travail. S'appliquant à tous, cela permettrait de rapporter 300 à 450 millions d'euros par an, considérant que 30 millions de contrats prennent fin chaque année.

Cette mesure pourrait éviter une multiplication des CDD, et inciter à un recours plus aisé aux CDI, objectif que vous avez fait vôtre. De plus, la Cour des comptes estimait dans son rapport de 2011 que CDD et intérim coûtaient 7,5 milliards d'euros à l'UNEDIC, tandis que les CDI, qui représentent 87 % des salariés, dégageaient un excédent de 12,5 millions d'euros.

Cette mesure vise à taxer la précarité plutôt que l'emploi, et pourrait s'assimiler à des frais de dossier pour clôture du contrat de travail.

M. le rapporteur. Ce sujet sera plutôt abordé dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, non sur le terrain des ordonnances. Je vous remercie de votre contribution.

Vous voulez mettre en place un fonds qui rassemblerait les contributions forfaitaires des employeurs lors de toute rupture du contrat de travail, pour financer l'assurance chômage. Je comprends la logique de cet amendement, sans être forcément aligné sur l'esprit de la mesure. Avis défavorable.

M. Boris Vallaud. Je veux que la commission prenne acte du fait que, pour la deuxième fois consécutive, une proposition de taxation des contrats courts a été refusée, comme elle peut prendre également acte que, pour la deuxième fois consécutive, le renforcement des administrateurs salariés dans les grandes entreprises a été refusé.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS167 de M. Aurélien Taché.

M. Sylvain Maillard. Le présent amendement vise à faciliter l'exercice des missions exercées par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), en assouplissant les conditions de recrutement et d'exercice des médecins de l'Office, notamment par un report de leur limite d'âge.

M. le rapporteur. Vous proposez d'aménager une disposition qui avait été votée à l'initiative de M. Taché, dans le cadre de la loi d'habilitation. C'est bien une mesure qui s'inscrit dans cette habilitation. Elle a pour objectif de permettre de reporter la limite d'âge des médecins qui exercent leurs missions de suivi médical des migrants. Avis favorable.

La commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS209 de Mme Caroline Fiat.

M. Adrien Quatennens. Le développement des plateformes de type Uber ou Deliveroo a bouleversé une bonne partie du marché du travail et de l'ordre social. À cette

économie que vous dites « collaborative », nous préférons l'expression d'« ubérisation de la société », plus proche de la réalité

Ce nouveau mode d'organisation a des conséquences graves sur le statut social des travailleurs de ces plateformes numériques. Ils ne bénéficient pas du statut de salariés et donc des droits afférents à ce statut : salaire minimum, protection sociale, prise en charge des accidents du travail, par exemple.

Souvent, le statut de travailleur indépendant est imposé, afin d'exonérer le groupe propriétaire de la plateforme de toutes ses obligations en matière de rémunération ou de protection de ses salariés.

Pourtant, d'indépendance il n'en est point. Ces travailleurs sont en véritable situation de dépendance économique à l'égard de ces plateformes ubérisées. Certaines clauses n'imposent-elles pas d'ailleurs de ne pas exercer d'activité auprès d'un concurrent ?

Il s'agit donc de requalifier le statut de ces travailleurs qui sont de véritables salariés et de les sortir de la précarité induite par un statut qui leur est imposé. Je suis sûr que vous soutiendrez cet amendement, qui va dans le sens des intentions que vous répétez régulièrement.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Ce débat va s'ouvrir avec celui de l'assurance professionnelle et de l'assurance chômage.

Sur le fond, vous soulignez, cher collègue, les nouvelles pratiques qui ont vu le jour ces dernières années, notamment dans le cadre de la mise en relation de travailleurs indépendants et de plateformes. Ce n'est pas toujours satisfaisant du point de vue des conditions de travail de ces travailleurs et des exigences qui leur sont imposées par les plateformes.

Néanmoins, je crois que cette question appelle une réflexion plus approfondie que la seule réponse que vous souhaitez lui apporter par cet amendement, celle de la requalification du statut de ces travailleurs en salariés. En effet, le salariat n'est pas forcément le statut le plus adapté pour ces nouveaux types d'activité, et ce n'est qu'en échangeant avec l'ensemble des acteurs concernés que l'on pourra trouver, à mon avis, de nouvelles solutions, qui sont à construire.

Je serai donc défavorable à votre amendement.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS211 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Cet amendement vise à instaurer une présomption de salariat pour les travailleurs indépendants, en incluant le principe de subordination économique.

Mes chers collègues, soyons sérieux. Quand vous êtes coursiers à vélo pour une plateforme qui vous impose un uniforme, une manière de faire, qui fixe vos tarifs et qui peut suspendre votre activité en cas de désaccord, comment prétendre que vous êtes encore « indépendant » ?

Avec la présomption de salariat que nous voulons introduire, nous souhaitons permettre aux travailleurs qui le souhaitent d'obtenir la requalification de leur contrat afin qu'ils puissent accéder à toutes les protections dont bénéficient les salariés. Ils seraient notamment assurés d'un SMIC horaire dont ils ne bénéficient pas pour l'instant.

Vous prenez souvent l'exemple de nos voisins allemands ou anglais. Eh bien suivez-les sur cette question, car la justice britannique a imposé à plusieurs plateformes londoniennes de requalifier des dizaines de coursiers en tant que salariés.

Ce serait une façon saine de rétablir une législation que les plateformes sont parvenues à contourner en jouant sur des failles que nous voulons combler. C'est notre rôle de législateur de le faire. Vous prendriez enfin une mesure en faveur des besogneux, de ceux qui n'ont pour ressources que leur force de travail.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Nous ne pouvons traiter ce sujet important au détour d'un amendement. Il est important de se concerter avec l'ensemble des parties prenantes, plutôt que d'adopter ainsi un amendement au milieu du débat sur la ratification des ordonnances.

M. Sylvain Maillard. Le problème ne vient pas du statut mais du prix de la tâche, en l'occurrence de la course.

M. Pierre Dharréville. Pour que les prix soient établis sérieusement, il faut changer le droit. Le sujet est d'importance et je rappellerai que d'autres sujets non moins importants ont été traités par voie d'amendement.

Mme Catherine Fabre. Il existe d'autres secteurs d'activité dont les acteurs sont en état de dépendance économique : la grande distribution, la sous-traitance de certaines grandes industries... La subordination d'indépendants à des clients est beaucoup plus large et ne saurait être réglée par la requalification en contrat de travail. La question est de savoir comment organiser des secteurs d'activité afin de rééquilibrer les rapports de force entre fournisseurs et distributeurs ou entre prestataires de services et intermédiaires. Les domaines concernés sont si nombreux qu'au-delà de la relation de dépendance dans le cadre du travail, il faut bel et bien prendre en considération le prix des prestations.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS196 de M. Jean-Hugues Ratenon.

M. Adrien Quatennens. On entend souvent dire du code du travail qu'il serait trop lourd et qu'il faudrait l'alléger en flexibilisant le droit du travail. Son poids est en réalité en bonne part dû au nombre impressionnant de dérogations à la norme salariale, obtenues par des secteurs entiers de l'économie. Pour alléger sainement le code du travail, nous vous proposons de supprimer sa septième partie, celle qui contient un régime dérogatoire aux règles du salariat pour une série de professions : les journalistes, les professions du spectacle, les employés de maison, les concierges, les mannequins ou encore les travailleurs utilisant une plateforme numérique de mise en relation – autant de professions qui ne répondent pas aux standards pour des raisons historiques mais qui, dans la perspective d'un renforcement des droits de tous les travailleurs, doivent réintégrer le droit des salariés. Des professions – on pense aux journalistes – font l'objet de tant de dérogations que la précarité s'y est développée

à une vitesse effarante tandis que, toujours dans cette septième partie, subsistent des reliques du XIX^e siècle comme la législation relative aux employés de maison.

Pour plus d'équité et dans un souci de simplification du droit – thème qui, je le sais, vous est cher –, nous vous proposons donc, je le répète, de mettre fin à ces dérogations.

M. le rapporteur. Je suis surpris, cher collègue, que vous vous montriez prêt à supprimer l'ensemble des régimes dérogatoires applicables aux journalistes, aux employés de maison ou encore aux professions du spectacle, professions aux contraintes très particulières qui justifient un régime dérogatoire, alors que vous semblez naturellement plus prompt à défendre les droits historiques des travailleurs.

La plupart des dérogations dont bénéficient ces professions sont, j'y insiste, largement justifiées par le caractère atypique de leurs missions : je pense au régime des intermittents du spectacle, aux activités de service à la personne, ou encore aux travailleurs à domicile.

Si des évolutions devaient être apportées au statut de ces travailleurs, la proposition que vous défendez, comme tous les autres amendements déposés visant à requalifier le statut de certains travailleurs – journalistes, employés de maisons, voyageurs, représentants et placiers (VRP) – en statut de salariés, mériterait une réflexion et une concertation approfondie avec l'ensemble des acteurs concernés, et non un simple amendement – au bien-fondé duquel je vous soupçonne d'ailleurs de ne pas vraiment croire.

Mme Albane Gaillot. Chercher à requalifier le statut de ces professions – journalistes, intermittents du spectacle, employés de maison... –, c'est en effet mal les connaître. Elles ont un régime de protection sociale spécifique du fait même de leurs caractéristiques. M. Quatennens affirme que les dérogations concernant les journalistes se sont d'autant plus multipliées que la précarité s'est développée parmi eux. Ce n'est pas tant la profession elle-même qui se précarise que l'utilisation croissante par certains employeurs d'un régime dérogatoire qui n'a rien à voir avec le métier de journaliste : certaines sociétés de production n'emploient plus de journalistes mais des auto-entrepreneurs. Je rejoins donc le rapporteur : nous devons engager une vraie réflexion sur l'évolution de ces métiers et ne pas remettre à plat par le biais d'un amendement tous ces régimes dérogatoires que justifie, je le répète, l'histoire de la protection sociale en France.

M. Adrien Quatennens. Les dispositions dérogatoires de la septième partie du code du travail ne sont pas à l'avantage des professions mentionnées, c'est même plutôt l'inverse. Toutefois, au vu du nombre de professions concernées, et dans le doute – notamment en ce qui concerne les intermittents du spectacle –, je retire l'amendement.

L'amendement est retiré.

La commission examine l'amendement AS30 de M. Patrick Mignola.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Par le biais du présent amendement nous souhaitons qu'un rapport soit remis au Parlement, étudiant la possibilité et l'opportunité de régionaliser la médecine du travail, afin notamment d'adapter les services de santé au travail interentreprises (SSTI) aux évolutions récentes de leurs interlocuteurs – directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), caisse

d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)... – et de simplifier la structuration des organismes par économie.

M. le rapporteur. L'amendement demande la remise d'un rapport au Parlement sur la régionalisation de la médecine du travail. La médecine du travail semble déjà engagée dans une profonde réorganisation évoquée précédemment. Le sujet vous tient à cœur, chère collègue, notamment à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 qui a considérablement modifié les conditions de suivi des salariés en substituant à la visite d'embauche une visite d'information et de prévention pour l'ensemble des salariés, en réorientant les moyens vers le suivi renforcé des salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers, ainsi que vers un suivi adapté en fonction de l'âge et de l'état de santé.

Cette réforme doit d'abord être menée à son terme avant qu'on n'envisage éventuellement une réorganisation des services de la médecine du travail. Le rapport que vous réclamez part du principe qu'une réorganisation territoriale de la médecine du travail est nécessaire. Si le sujet devait être abordé, il faudrait que ce fût sans cette orientation préalable. Peut-être souhaitez-vous évoquer le sujet avec la ministre qui disposera de davantage d'informations que moi.

Je vous suggère par conséquent de bien vouloir retirer votre amendement.

Mme Michèle de Vaucouleurs. Je retire mon amendement.

L'amendement est retiré.

La commission en vient à l'amendement AS202 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Depuis 1970, la productivité des travailleurs français a été multipliée par deux et demi, c'est-à-dire qu'un travailleur produit 2,5 fois plus en 2017 qu'en 1970 en travaillant le même nombre d'heures. C'est pour cette raison que de plus en plus d'intellectuels, d'économistes, de sociologues réfléchissent à l'opportunité d'un passage aux 32 heures hebdomadaires. Nous souhaitons réfléchir avec eux sur notre mode de consommation et de production dans le cadre de la crise écologique. J'en profite pour rappeler que le passage aux 35 heures de travail hebdomadaires a permis des créations d'emplois huit fois moins coûteuses que le CICE dont nous avons débattu encore récemment lors de l'examen du PLFSS pour 2018. Le partage du temps de travail est, historiquement, un moyen d'améliorer les conditions de la vie ; la diminution hebdomadaire ou annuelle du temps de travail – ou dans la vie avec l'âge de la retraite – coïncide d'ailleurs avec l'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé, laquelle recule depuis 2006.

En outre, puisque nous souhaitons tous ici, *a priori*, lutter contre le chômage, je me permets de vous rappeler que la réduction du temps de travail a souvent été accompagnée d'une relance claire et nette de l'emploi. Il s'agit en outre d'une mesure saine pour notre mode de vie. Nous ne vous proposons évidemment pas de l'adopter immédiatement mais bien d'en examiner la possibilité et d'en évaluer le coût par la remise d'un rapport dont les conclusions, j'en suis certain, seront attendues par de nombreux citoyens.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Cet amendement s'inscrit dans la ligne politique de notre collègue Quatennens tout en étant, en même temps, un peu paradoxal : il demande un rapport au Gouvernement mais prévoit que les travaux préparatoires dudit rapport seront menés par des membres du Conseil économique, social et environnemental, par

des membres du Parlement, par des représentants des organisations syndicales et des organisations patronales, ainsi que par des membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle...

Il s'agit bien sûr, sur le fond, d'un amendement de principe : celui de la réduction de la durée du travail. Je suggère qu'avant d'engager un tel travail, un rapport soit réalisé sur la durée moyenne de travail dans les autres pays européens ou dans les autres pays de l'OCDE. Peut-être que ses conclusions nous conduiraient à ne pas diligenter un rapport sur la mise en œuvre des 32 heures...

La commission rejette l'amendement.

La commission, ayant terminé l'examen des amendements portant article additionnel visant à modifier l'ordonnance n° 2017-1387, en revient à l'amendement AS237 du rapporteur, précédemment réservé.

M. le rapporteur. Le présent amendement vise à ratifier l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail. Nous avons eu de longs débats au cours desquels chacun a pu s'exprimer.

Je rappelle que cette ordonnance contient des avancées importantes pour améliorer la prévisibilité des relations de travail, que ce soit pour les entreprises ou pour les salariés. Je pense notamment au barème prud'homal, qui sécurise les employeurs tout en permettant de réduire le sentiment d'iniquité que pouvaient ressentir certains salariés compte tenu des fluctuations des montants alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Je rappelle néanmoins que ces dispositions ne s'appliquent pas à tous les licenciements considérés comme nuls, en raison notamment d'une atteinte grave à une liberté fondamentale, et je me réjouis que la commission ait adopté l'amendement visant à étendre ces dérogations aux cas de prise d'acte faisant suite à de telles atteintes aux libertés fondamentales. Je pense également aux règles de motivation du licenciement, qui étaient jusqu'alors source d'une forte insécurité pour les employeurs, mais surtout aux accords portant rupture conventionnelle collective, qui permettent de donner un cadre juridique sécurisé aux plans de départs volontaires, et qui constituent une véritable opportunité pour permettre une meilleure gestion de l'entreprise face à ses aléas, tout en associant les salariés à cette démarche puisqu'il s'agit d'un dispositif qui peut uniquement être mis en place par voie d'accord.

L'ordonnance permet par ailleurs de sécuriser, sur certains points, le cadre applicable au licenciement collectif, que ce soit sur la définition du périmètre d'appréciation des difficultés économiques, sur l'obligation de reclassement interne ou encore sur le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements.

Elle permet enfin de moderniser les conditions de recours à certaines formes de travail particulières, comme le télétravail qui est devenu un véritable droit pour le salarié, ou comme la possibilité de conclure des accords de branche pour organiser le recours au CDI de chantier.

Parmi les avancées, je mentionnerai la revalorisation de 25 % des indemnités légales de licenciement et l'ouverture du bénéfice de ces indemnités dès huit mois d'ancienneté contre un an auparavant. Ces avancées non négligeables ont d'ailleurs été soulignées par les organisations syndicales lors de leurs auditions.

M. Gérard Cherpion. Cette ordonnance comporte en effet des avancées que nous avons souhaitées. Je pense en particulier aux CDI de chantier, au fait que les difficultés économiques seront appréciées dans un périmètre national – j’avais même inscrit une telle disposition dans une proposition de loi.

Il reste néanmoins quelques interrogations, en particulier sur les ruptures conventionnelles collectives, les amendements votés apportant une certaine insécurité juridique au risque de provoquer des contentieux, mais aussi sur les contrats de travail qui en cas de succession d’entreprise risquent d’être souscrits à la baisse, cela au détriment du salarié, potentielle victime d’une forme de *dumping*.

Cela étant, les députés du groupe Les Républicains voteront la ratification de l’ordonnance.

La commission adopte l’amendement.

Ordonnance n° 2017-1388

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Nous en venons à l’amendement portant sur l’ordonnance n° 2017-1388. Je vous rappelle que l’examen de l’amendement AS236 du rapporteur, autorisant la ratification de cette quatrième ordonnance est réservé après l’amendement AS68 de M. Dharréville.

La commission examine l’amendement AS68 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. L’article 1^{er} de l’ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective prévoit que le ministre du travail peut exclure de l’extension d’un accord de branche les clauses « *de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence, compte tenu des caractéristiques du marché concerné* ».

Outre qu’elle remet en cause le rôle de régulation économique des branches, cette nouvelle disposition donne des pouvoirs exorbitants au ministre du travail, ainsi placé en position d’arbitre de la libre concurrence.

Pour ces raisons, nous demandons la suppression de cette disposition.

M. le rapporteur. Je ne partage pas votre interprétation : le ministre chargé du travail n’est pas arbitre de la libre concurrence. Il a en revanche un pouvoir d’appréciation en matière d’extension des accords de branche. Or si un accord ne respecte manifestement pas le principe de libre concurrence, comme tout autre motif d’intérêt général, il est normal que le ministre puisse s’opposer à son extension.

L’objectif de cette mesure est simplement d’améliorer la prise en compte de l’impact économique de l’extension afin, notamment, de ne pas entraver l’introduction de nouveaux acteurs sur un marché peu concurrentiel. Cela ne vise en aucun cas à remettre en cause le rôle de régulation économique de la branche, qui, je crois, nous tient tous à cœur. Avis défavorable.

La commission rejette l’amendement.

Puis elle en revient à l'amendement AS236, du rapporteur, précédemment réservé.

M. le rapporteur. Par cet amendement, chers collègues, je vous invite à ratifier cette ordonnance prise en application de l'article 4 de la loi de ratification du 15 septembre dernier. Cette ordonnance propose plusieurs mesures plutôt techniques mais nécessaires qui visent en premier lieu à sécuriser et à compléter les règles relatives à l'extension et à l'élargissement des accords collectifs, puis à redéfinir le périmètre des secteurs relevant du niveau national et multiprofessionnel, et les modalités de fonctionnement du fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

La commission adopte l'amendement.

Ordonnance n° 2017-1389

La commission examine les amendements portant sur l'ordonnance n° 2017-1389. L'examen de l'amendement AS235 du rapporteur, autorisant la ratification de ladite ordonnance, est réservé jusqu'à la fin des amendements portant sur cette ordonnance.

Aussi la commission commence-t-elle par examiner, en discussion commune, les amendements AS69 de M. Pierre Dharréville, et AS162 de M. Adrien Quatennens.

M. Pierre Dharréville. L'article 1^{er} de l'ordonnance relative au compte professionnel de prévention allège les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques sur la santé au travail.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est supprimé et remplacé par un compte personnel de prévention. Quatre facteurs de risques – charges lourdes, vibrations mécaniques, postures pénibles, exposition aux produits chimiques – sont ainsi exclus du nouveau dispositif. La mesure de l'exposition à ces risques ne sera donc plus exigée, au détriment du droit à la santé des salariés.

Pour ces quatre risques, seul un départ anticipé à la retraite est prévu, ce qui est absurde quand nous savons que les symptômes apparaissent bien souvent des années après l'exposition. Ainsi, la suppression de l'obligation de suivi de l'exposition aux risques chimiques aboutit à un retour en arrière de plus de quinze ans puisqu'elle implique la suppression de l'obligation de rédiger des fiches pénibilité, un dispositif créé au début des années 2000.

Alors même qu'une récente étude de Santé publique France, de juin 2017, indique que 2,6 millions de salariés, soit 12 % d'entre eux, sont exposés à une nuisance cancérigène, qu'elle soit chimique ou provenant de rayonnements ionisants, ces dispositions sont de nature à porter des atteintes graves à ces salariés et, à l'inverse, de telles dispositions vont simplement faire droit aux demandes du patronat qui n'a cessé de dénoncer ce compte pénibilité depuis sa mise en place.

M. Adrien Quatennens. Cette ordonnance qui supprime le compte personnel de prévention de la pénibilité me semble honteuse et à plusieurs titres. Tout d'abord, pensez-vous vraiment qu'en supprimant le mot « pénibilité » on supprime par là même la pénibilité que subissent les salariés ? Nous savons que ce n'est pas le cas. Dès lors pourquoi cette disparition, si ce n'est pour être encore plus aveugle à la souffrance des gens au travail ?

Vous faites disparaître quatre facteurs de risque du dispositif à points qui permettait aux salariés qui y étaient exposés de prendre leur retraite anticipée et de percevoir des réparations. Il leur faudra désormais justifier d'une maladie professionnelle et donc obtenir la reconnaissance que leur vie a été profondément affectée pour prétendre à un droit auparavant acquis. On ne peut pas raisonnablement regarder droit dans les yeux une personne qui, durant toute sa carrière, a porté des charges lourdes et lui dire que désormais elle n'obtiendra aucun droit supplémentaire car il faudrait pour cela qu'elle soit malade ou qu'elle souffre et qu'elle en obtienne la reconnaissance par un médecin. On ne peut pas davantage regarder droit dans les yeux une personne qui, durant toute sa carrière, a dû se tenir debout ou accroupi, les bras en l'air ou encore à genoux, et lui dire qu'elle n'obtiendra aucun droit supplémentaire car il faudrait pour cela qu'elle soit malade ou qu'elle souffre et qu'elle en obtienne elle aussi la reconnaissance par un médecin. Je pourrais continuer en évoquant les personnes qui doivent encaisser des vibrations ou encore celles qui s'exposent à des agents chimiques dangereux, qui pourront désormais peut-être s'équiper d'un masque à gaz... Le simple fait d'occuper un poste dont on sait qu'il diminue l'espérance de vie ne suffira plus.

Sous prétexte que ces facteurs de risque sont trop difficiles à mesurer, vous souhaitez les supprimer, mais pensez-vous pour autant que ces facteurs de risques vont disparaître pour les salariés ? Bien sûr que non et ces mesures provoquent la colère de bon nombre de syndicats comme l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA), qui évoque « *une injustice profonde, choquante au plan social et moral* ». « *La réforme du Gouvernement revient à dire qu'il faut être reconnu malade et non pas simplement avoir été durablement exposé à la pénibilité pour bénéficier d'une retraite anticipée ; c'est une complète régression* », s'offusque Dominique Corona, de l'UNSA. De plus, la plupart des cancers professionnels se déclarent après le départ à la retraite, observe François Desrioux, rédacteur en chef du magazine *Santé & Travail*, cité par *Alternatives économiques*. Vous osez, en outre, parler de prévention alors qu'en réalité vous méprisez les salariés. Votre dispositif est tout bonnement inhumain et honteux.

M. le rapporteur. Tâchons de retrouver un peu de sérénité car notre collègue Quatennens met en doute notre humanité. Ne soyez pas inquiet : notre souci de l'humanité est tel que nous avons proposé au Gouvernement de rendre opérable ce qui ne fonctionnait pas. Le dispositif antérieur était purement intellectuel, fondé sur quatre critères que l'on ne pouvait pas mesurer concrètement. D'ailleurs, un très grand nombre de branches ne sont pas parvenues à mesurer la pénibilité. L'humanité consiste donc ici à permettre à près de 10 000 bénéficiaires de partir plus tôt à la retraite au titre des quatre critères figurant auparavant dans le compte personnel de prévention et de pénibilité.

Je rappelle que les dix critères de risque professionnel ont été intégralement préservés dans le cadre du nouveau dispositif. La définition de ces critères, qui relevait d'un décret, a même été « relevée » au niveau législatif. Le périmètre de prise en compte des facteurs de risques professionnels ne change donc pas. De plus, les obligations de négocier sur la question de la prévention de ces facteurs de risque pour les entreprises exposées à l'un ou à plusieurs de ces critères sont également intégralement maintenues et préservées. Le nouveau dispositif s'inscrit donc pleinement dans une logique de prévention que vous appelez de vos vœux, j'en suis sûr, mes chers collègues.

En ce qui concerne les quatre critères, ils font désormais l'objet d'une prise en compte spécifique. Je les rappelle : manutention manuelle de charges, posture pénible, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux. Il s'agit de répondre à un principe de réalité : la ministre, que nous avons auditionnée, nous a effectivement confirmé que le

dispositif en vigueur était juste mais inapplicable. Faut-il donc défendre des dispositions trop théoriques pour être appliquées ou bien faut-il prendre des décisions concrètes, qui ont du sens, et qui permettent à 10 000 personnes de partir plus tôt à la retraite dès 2018 ? Je préfère le second terme de l'alternative. En outre, souvenez-vous que la ministre, lors de son audition, a montré un intérêt tout particulier au sujet des risques chimiques.

L'option retenue d'intégrer ces quatre critères dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité est à mon sens la bonne solution et je suis donc opposé à ces amendements, ainsi qu'à tous les amendements suivants visant à supprimer le compte de prévention ou à rétablir le compte de pénibilité qui ne fonctionnait pas.

*La commission **rejette** ces amendements successivement mis aux voix.*

Puis elle examine, en présentation commune, les amendements AS158, AS155, AS156 et AS159 de M. Boris Vallaud.

M. Joël Aviragnet. La pénibilité est caractérisée par le fait d'être ou d'avoir été exposé, au cours de son parcours professionnel, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs sont déterminés par décret.

Avec la présente ordonnance vous proposez de supprimer le compte personnel de prévention de la pénibilité pour lui préférer un compte qui nous renvoie aux prémices des réflexions et des négociations sur cette question fondamentale.

Ces amendements, ici en présentation commune, proposent de rétablir le compte personnel de prévention de la pénibilité en supprimant la rédaction nouvelle applicable au 1^{er} janvier 2019.

M. le rapporteur. Avis défavorable pour chacun des quatre amendements.

*La commission **rejette** successivement les amendements.*

Elle en vient à l'examen, en discussion commune, des amendements AS15 de M. Stéphane Viry, et AS161 de M. Boris Vallaud.

M. Gérard Cherpion. La loi 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a prévu deux cotisations sociales pour financer le compte professionnel de prévention de la pénibilité que réforme la présente ordonnance : une cotisation de base de 0,01 % à la charge de l'ensemble des entreprises et une cotisation additionnelle de 0,2 % ou 0,4 % réservée aux entreprises exposant leurs salariés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

L'ordonnance réforme le périmètre du compte à points qui devient désormais compte professionnel de prévention et transfère son financement vers la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP), laquelle se trouve opportunément excédentaire.

Le groupe Les Républicains considère que le compte de prévention obéit en grande partie à une logique d'aménagement des parcours professionnels : la prise en charge, notamment, des actions de formation professionnelle, des compléments de rémunération et de cotisations en cas de réduction de la durée du travail n'a pas vocation à être financée par la branche AT-MP. De même, le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse

ou d'un départ anticipé, hors constat d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, n'entre pas dans le champ des missions de la branche.

Il semble plus cohérent de lancer une réflexion sur les cotisations actuelles, quitte à ne maintenir que la cotisation additionnelle ou à réduire les deux cotisations, le périmètre du compte étant désormais réduit à six facteurs.

De manière générale, il n'est pas opportun de lester la branche AT-MP d'un dispositif dont on ne connaît toujours pas précisément les projections à long terme, simplement au prétexte qu'elle se trouve actuellement en excédent.

M. Joël Aviragnet. La question du financement du compte pénibilité est ici abordée en chargeant désormais la branche accidents du travail et maladies professionnelles de gérer les dépenses et la gestion du compte professionnel. Ainsi, les entreprises ont obtenu la suppression des deux cotisations.

Je rappelle que le choix du financement par la création d'un fonds alimenté par deux cotisations patronales traduisait la solidarité interprofessionnelle qui doit s'exercer au titre d'un risque qui, même concentré dans certains secteurs et types d'activité, reste inhérent à l'activité économique. Il permettait aussi de responsabiliser les employeurs en les incitant à se mobiliser financièrement : si ceux-ci souhaitaient payer des cotisations moins élevées, ils pouvaient réduire l'exposition de leurs salariés aux facteurs de pénibilité.

Je note que l'amendement des députés du groupe Les Républicains va dans le même sens en supprimant le prélèvement sur la branche AT-MP et je me félicite de voir que, quatre ans après les débats que nous avons eus sur le financement du C3P, nos collègues nous rejoignent sur la nécessité du maintien de deux cotisations patronales.

Le présent amendement vise donc à rétablir le financement du compte personnel de prévention de la pénibilité, issu de la rédaction antérieure à la publication des ordonnances.

M. le rapporteur. Je ne rappellerai pas mes arguments précédents.

Je signale néanmoins à M. Cherpion que le financement du compte de prévention par la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) n'avait pas de légitimité, qu'il ne figurait pas parmi ses missions.

M. Gérard Cherpion. La branche des AT-MP n'est pas davantage légitime.

M. le rapporteur. Je trouve au contraire que le financement par la branche AT-MP a plus de sens : d'un point de vue historique, elle est concernée – les employeurs cotisants ayant tout intérêt à éviter les accidents du travail. La logique consistant à mettre à contribution celui qui doit être attentif à la santé du salarié et à le mettre d'autant plus à contribution qu'il y a d'accidents du travail, me paraît plus cohérente.

Le compte professionnel de prévention s'inscrit par conséquent avant tout dans une logique de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Il doit inciter les entreprises à réduire l'exposition de leurs salariés aux facteurs de risque. Or cette logique de prévention, je le répète, correspond pleinement au champ de compétences de la branche AT-MP.

J'ai compris que votre amendement visait à abroger le transfert de la gestion du nouveau compte professionnel de prévention vers la branche AT-MP, sans rétablir pour autant les cotisations antérieures, même si j'imagine bien que votre objectif n'est pas de supprimer tout financement du compte.

Avis défavorable sur les deux amendements.

La commission rejette successivement les amendements.

Elle en vient à l'amendement AS208 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Les effets néfastes du chômage de longue durée sont avérés : rupture du lien social, 50 % de divorces, risque de dépression, modification de la personnalité, augmentation du risque d'infarctus... Or le nombre de chômeurs de longue durée s'établit à 2,48 millions de personnes en septembre 2017. Les vieilles recettes libérales ne semblent pas à même de mettre fin à ce fléau. Nous ne sommes pas de ceux qui ont une pensée suffisamment « complexe » pour croire que quand on facilite le licenciement on préserve l'emploi.

Aussi, nous vous proposons la mise en œuvre du droit opposable à l'emploi. L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies de 1948 reconnaît le droit au travail en ces termes : « *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et à la protection contre le chômage* ». Le Conseil constitutionnel, pour sa part, a affirmé dans sa décision du 16 janvier 1986 qu'il appartenait au législateur « *de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi* ».

La mise en place d'un droit opposable à l'emploi découle de ces principes et décisions. Nous souhaitons engager une réflexion en la matière et demandons au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport chiffrant le coût de l'instauration de ce droit qui ferait de l'État un employeur en dernier ressort pour les privés d'emploi de longue durée. Le redéploiement des crédits affectés au chômage de longue durée permettrait largement de financer cette mesure.

M. le rapporteur. Notre collègue Quatennens entendait souligner l'immense différence entre sa vision politique et en particulier du monde du travail, et la nôtre.

Je suis pour ma part convaincu que c'est en offrant aux entreprises un contexte économique et juridique favorable que nous rétablirons la confiance entre les employeurs et les pouvoirs publics et que nous leur donnerons ainsi la possibilité d'embaucher et de créer de l'emploi.

L'idée d'un « droit opposable à l'emploi » est séduisante mais ce n'est pas en l'agitant qu'on diminuera le chômage. La fracture sociale est une réalité et ceux de nos concitoyens qui sont exclus de l'emploi veulent contribuer au développement de la nation. Or notre responsabilité politique est de leur permettre de retrouver un emploi – le travail étant la première forme d'émancipation et d'intégration.

Confier à l'État un rôle d'employeur en dernier ressort, c'est une conception très éloignée de notre philosophie, et cela risquerait avant tout de grever considérablement les finances publiques, sans pour autant relancer l'économie.

Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Après en avoir terminé avec les amendements portant article additionnel visant à modifier l'ordonnance n° 2017-1389, la commission en revient à l'amendement AS235, du rapporteur, précédemment réservé.

M. le rapporteur. Le présent amendement vise à ratifier l'ordonnance 2017-1389 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

La commission adopte l'amendement.

Titre

La commission examine l'amendement AS8 de M. Boris Vallaud.

M. Joël Aviragnet. Le présent amendement vise de fait à supprimer l'ensemble des ordonnances. Nous avons longuement argumenté, et insisté sur les points de fragilité de ces ordonnances. Le groupe Nouvelle Gauche a défendu une centaine d'amendements ; or un seul a été adopté – les choses sont claires.

M. le rapporteur. J'ai lu avec attention cet amendement qui nous propose d'« abroger » et non pas de « ratifier » les ordonnances. La commission ayant adopté tous les amendements de ratification des ordonnances, vous ne serez pas surpris, mes chers collègues, que je donne un avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

*Puis elle adopte l'ensemble du projet de loi **modifié** ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre les mesures de renforcement du dialogue social.*

La séance est levée à treize heures dix.



Information relative à la Commission

La Commission a achevé la désignation de ses référents auprès des organismes :

– M. Boris Vallaud, auprès du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;

– M. Pierre Dharéville, auprès de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;

– M. Francis Vercamer, auprès de Pôle emploi.

Présences en réunion

Réunion du jeudi 9 novembre 2017 à 9 heures 30

Présents. – M. Joël Aviragnet, Mme Delphine Bagarry, M. Belkhir Belhaddad, M. Bruno Bilde, M. Julien Borowczyk, Mme Brigitte Bourguignon, M. Gérard Cherpion, Mme Christine Cloarec, M. Dominique Da Silva, M. Pierre Dharréville, Mme Audrey Dufeu Schubert, Mme Catherine Fabre, Mme Caroline Fiat, Mme Albane Gaillot, Mme Carole Grandjean, Mme Florence Granjus, M. Brahim Hammouche, Mme Caroline Janvier, Mme Fadila Khattabi, M. Gilles Lurton, M. Sylvain Maillard, M. Thomas Mesnier, M. Bernard Perrut, Mme Michèle Peyron, M. Laurent Pietraszewski, Mme Claire Pitollat, M. Adrien Quatennens, M. Aurélien Taché, Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe, M. Adrien Taquet, M. Boris Vallaud, Mme Michèle de Vaucouleurs, M. Olivier Véran, Mme Corinne Vignon, M. Stéphane Viry, Mme Martine Wonner

Excusés. - Mme Ericka Bareigts, Mme Justine Benin, Mme Claire Guion-Firmin, M. Jean-Philippe Nilor, Mme Nadia Ramassamy, M. Jean-Hugues Ratenon, Mme Hélène Vainqueur-Christophe

Assistait également à la réunion. - M. Yannick Haury