

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2016-2017

65^e séance

Compte rendu intégral

2^e séance du mardi 21 novembre 2017

Les articles, amendements et annexes figurent dans le fascicule bleu ci-joint



<http://www.assemblee-nationale.fr>

SOMMAIRE

PRÉSIDENTE DE M. SACHA HOULIÉ

1. Renforcement du dialogue social (p. 5341)

DISCUSSION GÉNÉRALE (*suite*) (p. 5341)

Mme Valérie Petit

M. Stéphane Viry

M. Michel Castellani

Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel

M. Jean-Charles Taugourdeau

Mme Catherine Fabre

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail

DISCUSSION DES ARTICLES (p. 5346)

Avant l'article 1^{er} (p. 5346)

Amendement n° 233

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur de la commission des affaires sociales

Rappel au règlement (p. 5347)

M. Sébastien Jumel

Avant l'article 1^{er} (*suite*) (p. 5348)

Article 1^{er} (p. 5348)

M. Pierre Dharréville

Mme Nadia Ramassamy

M. Gilles Lurton

M. Bernard Perrut

M. Fabien Roussel

M. Sébastien Jumel

M. Francis Vercamer

M. Arnaud Viala

Mme Delphine Bagarry

M. Aurélien Taché

Amendements n°s 81, 92, 128, 236, 127

Article 2 (p. 5354)

Amendement n° 86

Amendements n°s 129, 237, 246, 290

Amendements n°s 82, 306

Amendement n° 151 et 149

Amendements n°s 139, 338, 146, 83, 140, 142, 143, 98, 13

Amendements n°s 145, 339, 148, 147, 298, 85, 295

Amendements n°s 296, 84 rectifié, 30

Amendements n°s 89, 245

Amendements n°s 248, 101

2. Ordre du jour de la prochaine séance (p. 5374)

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENTE DE M. SACHA HOULIÉ

vice-président

M. le président. La séance est ouverte.

(La séance est ouverte à vingt et une heures trente.)

1

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Suite de la discussion d'un projet de loi

M. le président. L'ordre du jour appelle la suite de la discussion du projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (n°s 237, 369).

DISCUSSION GÉNÉRALE *(suite)*

M. le président. Cet après-midi, l'Assemblée a commencé à entendre les orateurs inscrits dans la discussion générale.

La parole est à Mme Valérie Petit.

Mme Valérie Petit. Madame la ministre du travail, madame la présidente de la commission des affaires sociales, monsieur le rapporteur de la commission des affaires sociales, mes chers collègues, l'enjeu, ce soir n'est pas de rejouer les débats, nombreux et intenses, qui se sont déroulés cet été lors de la discussion et du vote de la loi d'habilitation, mais plutôt de décider si nous, représentants de la nation et des Français, souhaitons que ces ordonnances entrent à présent dans le domaine de la loi.

Pour cela, vous en conviendrez, il nous faut une bonne raison. Je vous en propose une, dont je sais qu'elle est chère à chacun d'entre nous : une raison démocratique, une raison de démocratie sociale. La démocratie sociale, vous le savez, est une exception française. Elle fait reposer toute évolution du code du travail sur une négociation interprofessionnelle préalable. Elle donne ainsi toute leur place aux partenaires sociaux et aux organisations syndicales, même devant le législateur que nous sommes. Il n'existe pas d'autres pays dans le monde, hormis peut-être l'Italie, qui nous soit comparable sur ce point. Ce principe de démocratie sociale fait toute l'originalité et l'identité de notre modèle social français, et nous y sommes tous attachés. Mes chers collègues, je suis convaincue qu'en faisant entrer ces cinq ordonnances dans le domaine de la loi, nous faisons vivre et progresser la démocratie sociale.

M. Ugo Bernalicis. Non ! Certainement pas !

Mme Valérie Petit. S'agissant de la méthode tout d'abord : avec plus de soixante-dix réunions et trois cents heures de concertation préalables avec l'ensemble des partenaires sociaux, rarement un gouvernement et son ministère du travail auront si scrupuleusement mis en œuvre l'article 1^{er} du code du travail et placé les organisations interprofessionnelles au cœur de la réforme.

Concernant le fond ensuite : en donnant enfin aux acteurs de l'entreprise les moyens d'un dialogue social plus important et plus efficace, les mesures prévues par les ordonnances nous permettent de faire vivre et progresser notre démocratie sociale.

Nous faisons progresser la démocratie sociale en insufflant un nouvel état d'esprit, un esprit de dialogue et de confiance dans les acteurs de l'entreprise : dialogue entre les salariés, les employeurs et les organisations syndicales ; confiance dans leur capacité à imaginer les solutions les plus justes et compétitives pour leurs entreprises.

Nous faisons progresser la démocratie sociale en instituant un lieu pour dialoguer efficacement : le conseil social et économique, instance représentative unique, créé dans toutes les entreprises de plus de onze salariés. Cette instance agrégera l'ensemble des compétences des anciennes instances et disposera d'un budget significatif.

Nous faisons progresser la démocratie sociale en donnant plus de matière à la négociation collective et au dialogue, grâce notamment à la nouvelle articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise : celle-ci clarifie les rôles, place la négociation au plus près des réalités de l'entreprise et assure qu'aucune entreprise, notamment parmi les TPE de moins de vingt salariés, ne soit jamais empêchée de négocier et de dialoguer.

Nous faisons progresser la démocratie sociale en donnant plus à ceux qui font le pari du dialogue social : plus de formation pour les élus du personnel et les représentants syndicaux ; possibilité, pour les grandes entreprises, de mettre en place une instance unique de représentation et de négociation, le conseil d'entreprise.

Mes chers collègues, en ratifiant les ordonnances et en faisant d'elles une loi, vous préservez tout en la rénovant notre démocratie sociale à la française. Je sais bien que certains d'entre vous, notamment les plus sportifs, ne résisteront pas longtemps à la tentation de refaire le match de cet été.

M. Ugo Bernalicis. Oui ! Par ici !

Mme Valérie Petit. Mais, ce faisant, mes chers collègues, je crois que nous trahissons l'esprit de notre démocratie sociale.

M. Sébastien Jumel. Mais non !

Mme Valérie Petit. J'irai même jusqu'à dire qu'en remettant en cause la concertation avec les partenaires sociaux de cet été et en ne donnant pas toute sa place au dialogue social dans nos entreprises, d'une certaine façon, nous inverserions

la hiérarchie des normes de la démocratie sociale, qui place au sommet la négociation interprofessionnelle et le dialogue social.

M. Ugo Bernalicis. Pour vous, c'est plutôt le MEDEF !

Mme Valérie Petit. Mes chers collègues, Pierre Mendès France disait : « L'amour de la démocratie est d'abord un état d'esprit. » Aujourd'hui, c'est l'esprit de notre démocratie sociale qu'il s'agit de soutenir et de raviver. Voilà pourquoi je vous invite à voter ce projet de loi de ratification et à faire de ces ordonnances une loi de démocratie sociale. (*Applaudissements sur les bancs des groupes REM et MODEM.*)

M. le président. La parole est à M. Stéphane Viry.

M. Stéphane Viry. Monsieur le président, madame la ministre, madame la présidente de la commission, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, le premier chapitre des réformes du code du travail du Gouvernement s'achève avec ce projet de loi de ratification des ordonnances sur le travail. Promesse de campagne du candidat Macron, elle a été tenue. Persuadé que ces ordonnances vont dans le bon sens, notre groupe a très largement voté pour l'habilitation à les prendre.

Il ne faut toutefois pas oublier comment nous en sommes arrivés là. Alors que le quinquennat précédent a fait du mal à la France, notamment à ses entreprises, la droite a labouré inlassablement le terrain des idées sur lequel elles ont été prises. Ce travail a été accéléré durant les cinq dernières années. Parmi les nombreuses propositions de loi qui ont été déposées, je n'en citerai que deux, celle de notre groupe visant à lever les freins imposés aux entreprises depuis 2012 et celle de notre collègue Gérard Cherpion tendant à simplifier et développer le travail, la formation et l'emploi, sans parler des nombreux débats et propositions des membres de notre famille politique durant les campagnes électorales du printemps dernier.

Grâce à tout ce travail, j'ai la conviction que les Françaises et les Français ont été préparés aux mesures à prendre afin de relancer l'emploi dans notre pays. Surtout, rappelons que le précédent quinquennat, malgré les promesses répétées mais jamais tenues d'inversion de la courbe du chômage, a connu une hausse de plus d'1 million du nombre de demandeurs d'emploi. C'est la raison pour laquelle il a été d'autant plus aisé, pour les députés Les Républicains, fidèles à leur principe d'opposition attentive, de voter ces ordonnances, car elles mettent en œuvre ce qu'ils préconisent depuis de nombreuses années.

Préparation des esprits, promesse de campagne du candidat Macron et politique de concertation avec les syndicats ont constitué le cocktail d'une faible mobilisation contre ces ordonnances. Je salue d'ailleurs, madame la ministre, votre discussion avec les partenaires sociaux. Ce n'est en effet que par le dialogue que nous pouvons aboutir à des projets équilibrés mais surtout acceptés. Cela nous change des effets de manches du précédent quinquennat : on parlait de dialogue social et de grandes conférences sociales tout en préparant les réformes avec un seul partenaire social.

Cela dit, alors que les partenaires sociaux ont été entendus et associés durant cette concertation, madame la ministre, le Parlement a été largement oublié, voire ignoré par le Gouvernement durant ces quelques semaines. Ce n'est pas parce que vous avez une majorité facile et docile, peut-être aux ordres, que vous devez en oublier que le Parlement comporte aussi une opposition, notamment d'une opposition de droite, qui ne fait pas dans l'idéologie et est prête au travail commun sur ces sujets.

Même si ces ordonnances sont une première pierre, nous ne devons pas nous arrêter là. La compétitivité des entreprises est une nécessité. Ce sont les entreprises qui créent la richesse et les emplois dans ce pays.

M. Ugo Bernalicis. Ce sont les travailleurs qui créent la richesse !

M. Stéphane Viry. J'y viens, mon cher collègue : lorsque je parle des entreprises, je pense bien entendu aux dirigeants d'entreprise et aux salariés, car ce n'est qu'ensemble qu'on fait fonctionner l'entreprise.

Les ordonnances ont enlevé un peu de cette résistance à l'embauche qu'éprouvaient les chefs d'entreprise. Souvent – cela a été dit à plusieurs reprises aujourd'hui –, alors même que leurs carnets de commandes étaient pleins, ils n'embauchaient pas, de peur de rencontrer un problème, soit avec le salarié soit en ce qui concerne leurs perspectives de développement. Trop souvent les salariés ont pâti de cette situation. Toutefois, ce n'est pas le seul problème des entreprises. Elles doivent pouvoir se développer dans un environnement fiscal stabilisé et encourageant, un environnement réglementaire libéré de toutes les contraintes inutiles ou encore d'un coût du travail toujours trop élevé. Ce sont des conditions essentielles et désormais des priorités d'action.

Je me fais le porte-parole de cette coopérative d'artisans des Vosges dont j'ai rencontré les membres vendredi, madame la ministre. Ils m'ont expliqué les nombreuses difficultés qu'ils affrontent face à la réglementation française et sa lourdeur administrative : devoir remplir des dizaines de formulaires, être contraint de tout justifier en permanence ou ne pas être entendu par certaines administrations sont autant de facteurs qui découragent les entrepreneurs de se développer plus encore. Nous devons absolument trouver une solution à ce problème.

Enfin, sur le fond, ces ordonnances vont dans le bon sens. Je n'y reviendrai pas, mais la fusion des instances représentatives des salariés, l'élargissement du recours au référendum d'entreprise, la réaffirmation du rôle de la branche tout en donnant plus d'espace au dialogue d'entreprise, ou encore l'harmonisation des accords de compétitivité, sont autant de mesures que nous partageons et soutenons.

Vous l'aurez compris, madame la ministre, nous abordons l'examen de cette ratification en confiance,...

M. Sébastien Jumel. C'est bien cela qui nous inquiète !

M. Stéphane Viry. ...mais nous vous demandons votre confiance en retour, lorsque le moment sera venu d'examiner nos amendements. Nous resterons en outre vigilants dans les semaines et mois à venir afin de transformer l'essai en faveur de nos entreprises, de notre économie et de notre pays.

M. Gilles Lurton. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani.

M. Michel Castellani. Monsieur le président, madame la ministre, monsieur le rapporteur, chers collègues, nous entrons, avec ces ordonnances, dans le domaine central de la vie au travail, de l'équilibre des relations d'entreprise, et *in fine* du pacte social. Nous vivons dans une société mondialisée, largement tertiaisée. L'affaiblissement du cadre familial et des corps intermédiaires contribue à transposer dans l'entreprise les problèmes individuels. C'est une des raisons pour lesquelles nous devons répondre le plus justement possible aux besoins des hommes, tout faire pour conserver la dignité humaine au travail.

Bien des combats ont été menés contre la précarisation des travailleurs. Bien des auteurs ont souligné l'unicité des choses : dimension matérielle et lutte pour le pouvoir d'achat, bien sûr, mais aussi respect de l'intégrité physique et morale, intégration des travailleurs à l'intelligence de l'acte de production, lutte contre la course à la productivité menée au détriment du bien-être. Dans un marché globalisé, marqué par une concurrence à outrance entre entreprises, entre États et même entre générations, il est indispensable que perdurent des règles du jeu sociales protectrices.

Le texte qui nous est présenté engendre nécessairement de fortes inquiétudes ; il est discutable par bien des aspects.

Limitier au secteur d'activité national l'appréciation du motif économique, c'est permettre aux grands groupes de mettre en place des plans de licenciements, même si ces groupes sont prospères au niveau international.

Fusionner les différentes instances, jusqu'à présent spécialisées dans les domaines économiques, de santé et de sécurité, c'est conduire à des pertes de compétences.

Imposer un plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif, c'est exonérer l'entreprise de l'obligation incombant à tout citoyen d'assumer ses responsabilités, et nier au salarié le droit d'obtenir la réparation intégrale de son préjudice.

Octroyer des accords d'entreprise, éventuellement signés par des salariés ne disposant d'aucun accompagnement syndical, c'est sécuriser l'entreprise au détriment du salarié.

Par ailleurs, nous le savons, le travail de nuit, le travail dominical, le déficit de protection des salariés en télétravail ou le congé de maternité peuvent se transformer en espaces de pression voire de chantage.

Tout cela emporte notre appréciation négative, même si nous prenons acte des efforts accomplis en faveur de l'apprentissage, des indemnités légales de licenciement ou du congé mobilité.

Vous prévoyez des accords de branche. Nous souhaitons que ceux-ci ne ferment pas la porte à la possibilité d'accords régionaux. Le Syndicat des travailleurs corses émet le vœu d'aller vers une meilleure adaptation aux réalités de terrain, aux spécificités d'un tissu économique et social particulier – dans le cas de la Corse, un milieu insulaire avec une écrasante majorité de TPE et des contacts très personnalisés dans l'entreprise. Ce même syndicat souhaite que la collectivité unique de Corse soit consultée à propos des conditions éventuelles d'adaptation des lois, sur le modèle des départements et territoires d'outre-mer.

Si la légitimité du chef d'entreprise ne peut être contestée – il assume en effet la responsabilité générale de l'entreprise tout en étant le garant de son organisation et de son développement –, il est important de regarder la réalité de l'ensemble des relations humaines au travail. À ce titre, nous plaçons pour la prise en compte des sciences humaines dans les écoles de gestion. Face au management à la mode multinationale, dépourvu de tout sentiment, nous préférons un management de proximité, social et humain, même si nous ne faisons pas d'angélisme : nous n'ignorons pas les difficultés actuelles ni la dureté de la compétition économique internationale.

Pour conclure, nous constatons, non sans désolation, que, dans le monde, les impératifs immédiats de gestion l'emportent de plus en plus sur les droits de la personne. La marchandisation des relations sociales n'est pas notre option politique. Nous nous plaçons dans la lignée de la philosophe Simone

Weil, de Jean Auroux, d'Albert de Mun, de tant d'humanistes, tant d'hommes et de femmes différents mais qui ont partagé une certaine vision de la question sociale. Nous affirmons que, quelles que soient les difficultés économiques, on ne saurait occulter la légitimité du fait syndical, la priorité à l'amélioration des conditions de travail, la participation des travailleurs, ni la responsabilité sociale de l'entreprise. Travailler plus pour gagner plus, cela peut certes couvrir une partie des réalités sociales. Nous préférons, pour notre part, travailler mieux et vivre mieux. (*Applaudissements sur les bancs des groupes FI et GDR.*)

M. le président. La parole est à Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel.

Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel. Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, à la suite d'un engagement fort pris devant les Français, les parlementaires ont autorisé le Gouvernement à légiférer par ordonnances. Après plusieurs mois de concertation entre la majorité des partenaires sociaux et le Gouvernement, celui-ci a présenté et fait entrer dans le droit cinq ordonnances réformant le code du travail. Il nous revient maintenant à nous, parlementaires, de donner force de loi à ces ordonnances.

La majorité avait opté pour un choix de confiance : confiance envers l'intelligence collective ; confiance envers celle des partenaires sociaux ; confiance pour produire des mesures de simplification. Cette confiance accordée a permis l'écriture des présentes ordonnances qui favorisent, au plus près de l'entreprise, le dialogue social, dans le respect des branches et des partenaires sociaux. Cette simplification est primordiale pour établir un environnement de discussion serein et équilibré entre les salariés et les employeurs. Cet environnement est nécessaire pour que chacun puisse regarder vers des intérêts communs.

Concrètement, cette simplification se traduit notamment par la fusion des instances représentatives du personnel et donc la mise en place d'un comité social et économique. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il sera complété par la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ensuite – c'est le sujet qui a suscité le plus de débat –, les ordonnances simplifient les règles de négociation collective, permettant de sortir de l'ambiguïté. Cette clarification ouvre ainsi des espaces de dialogue social là où il n'y avait jusqu'à présent que des nœuds de discorde.

Les ordonnances permettent également de générer du dialogue social dans les TPE et PME, dépourvues de délégué syndical. Elles facilitent et confortent les parcours de l'activité syndicale.

Enfin, elles apportent divers aménagements permettant aux entreprises de renforcer leurs capacités d'adaptation.

Surtout ces ordonnances simplifient l'activité des TPE et PME dans des secteurs dont la spécificité justifie un cadre plus souple. Les conditions de recours aux CDD – contrats à durée déterminée – ou à l'intérim, par convention ou par accord de branche, donneront aux secteurs dont l'emploi dépend essentiellement de la saisonnalité un cadre cohérent pour embaucher.

La mise en place facilitée du télétravail est aussi une avancée majeure. Offrant aux salariés la possibilité de travailler dans un cadre plus adapté, elle permet de repenser leurs relations de travail avec leur employeur.

L'ensemble de ces mesures est important pour la vitalité et le maillage territorial. Elles s'adressent pour l'essentiel aux TPE et PME, poumon économique des zones rurales et périurbaines. Il est nécessaire d'adapter le droit existant aux territoires les plus fortement marqués par la fracture territoriale, bien différents des métropoles, où se construisent les lois. Ainsi, il peut être imaginé qu'un agriculteur bio de Forcalquier se voie appliquer des règles conformes à ses besoins, lesquels diffèrent de ceux d'un gros exploitant de la Beauce, alors que tous deux dépendent de la même branche.

Pour travailler en faveur de ces territoires, il nous reste encore beaucoup à faire, en particulier concernant la formation professionnelle, pour laquelle une grande réforme est nécessaire. Sur ce sujet, madame la ministre, un travail de fond est engagé puisque nous serons amenés, au cours de l'année qui vient, à examiner un projet de loi sur ce thème. Vous pourrez une nouvelle fois compter sur notre parfaite détermination et notre vigilance pour que cette loi soit également conforme aux besoins de nos territoires.

Ces leviers nous permettront d'atteindre les objectifs que les Français nous ont fixés et qui fondent notre responsabilité : agir contre le chômage, pour que chacun trouve un travail en adéquation avec ses aspirations et ses compétences.

Si nous nous satisfaisons du contenu des ordonnances, la confiance n'empêche pas la participation : lors de l'examen en commission des affaires sociales, nous avons donc aménagé le texte en adoptant des amendements de la majorité. À titre d'exemple, le conseil d'entreprise se voit confier l'ensemble des compétences de négociation. Les députés de La République en marche ont en outre fait adopter la non-prise en compte des licenciements sans cause réelle et sérieuse dans les barèmes de calcul des indemnités.

C'est dans le même état d'esprit constructif que les députés de La République en marche ratifieront les ordonnances dans l'hémicycle pour leur donner force de loi, en ayant à cœur de défendre l'amélioration et la facilitation du dialogue social, au plus près des entreprises et des territoires. (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

M. le président. La parole est à M. Jean-Charles Taugourdeau.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Monsieur le président, madame la ministre, madame la présidente de la commission, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, nous commençons aujourd'hui à débattre du projet de loi visant à ratifier les cinq ordonnances présentées par le Gouvernement pour réformer le marché du travail. Pour vous mettre très à l'aise et vous permettre d'entendre sereinement ce que je vais vous dire, je vous annonce tout de suite que je voterai ce texte. Mais je tiens tout de même à faire observer que j'ai été quelque peu déçu par son manque d'ambition.

Qui a dit : je souhaite mener des « changements profonds » pour que l'« esprit de conquête triomphe » ; « nous sommes dans le chômage de masse depuis trente ans » ; « face à cela, il faut donner, en particulier à nos petites et moyennes entreprises, la possibilité [...] d'être plus agiles, de s'adapter aux cycles économiques » ; donc « je veux de la simplicité », en fait avoir « un droit du travail [pour] faire face aux risques économiques », en quelque sorte « du pragmatisme pour les TPE, les PME et pour nos entreprises » ? Vous avez reconnu son auteur...

M. Ugo Bernalicis. Hum... Pierre Gattaz ?

M. Jean-Charles Taugourdeau. ...il s'agit du candidat, devenu depuis lors Président de la République, lors du débat télévisé précédant le second tour de l'élection présidentielle.

Je peux vous dire qu'en tant que chef d'entreprise et maintenant député, qui se bat pour la libération du travail en France, je fus emballé par ce discours volontariste, qui semblait enfin vouloir donner de l'air à nos entrepreneurs.

Puisque je partageais non seulement le diagnostic mais aussi les propositions, il n'y avait donc pour moi aucune raison de ne pas soutenir ces pistes de réforme. En effet, j'étais et je reste intimement convaincu que seul un pacte de responsabilité entre les partis politiques permettrait de libérer et de protéger nos entreprises. Sur ces sujets, nous devons impérativement dépasser les clivages, comme en Allemagne et aux États-Unis, si nous voulons défendre les intérêts économiques de la France et assurer une stabilité juridique et fiscale à nos entreprises.

Je parlais donc avec un très bon *a priori*, vous l'aurez compris. Cependant j'ai un peu déchanté depuis le mois de juillet. Tout d'abord, sur la méthode, même si je suis favorable à l'utilisation de ce véhicule juridique que sont les ordonnances, je ne comprends pas que les parlementaires n'aient pas eu le loisir d'examiner convenablement le texte. Je siége en effet à la commission des affaires économiques, qui n'est pas compétente au fond sur ce texte, parce que malheureusement, en France, le travail ne relève pas de l'économie mais est une affaire sociale. J'ai donc demandé au président de ma commission de se saisir pour avis sur ce texte, mais il m'a été répondu que nous n'avions pas le temps.

M. Sébastien Jumel. Il a eu tort !

M. Jean-Charles Taugourdeau. J'ai relevé, dans le texte des ordonnances, des points positifs, comme la limitation des cas de remise en cause des accords pour vice de forme, la possibilité sous conditions, dans quelques domaines, de négocier sans syndicat dans les entreprises de onze à cinquante salariés, ou encore la fusion des instances représentatives du personnel, sous condition de rationalisation – à préciser dans les décrets.

Cependant nous pouvions quand même légitimement nous attendre à beaucoup plus d'audace, notamment au vu des promesses du candidat Macron, qui nous laissait entrevoir une véritable libération du travail. J'aurais donc préféré un fonctionnement de l'entreprise régi par le contrat de travail, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, plutôt que d'assister à un renforcement des branches. Car c'est bien de cela dont il s'agit : nous passons en réalité de la loi à la branche mais nous n'arrivons pas totalement jusqu'à l'entreprise – le bloc 3 faisant exception.

J'avoue être véritablement resté sur ma faim : alors que le Président de la République voulait briser des tabous et prétendait vouloir du pragmatisme pour les entreprises, notamment les petites, le Gouvernement et sa majorité font la part belle aux entreprises de plus de 300 salariés et aux syndicats, en ouvrant implicitement la possibilité de représentation syndicale dans les petites entreprises, à partir de onze salariés.

Pour aller plus loin, à la suite du discours volontaire d'Emmanuel Macron, je pouvais aussi m'attendre à ce que le Gouvernement confère plus de facilités de licenciement aux entreprises, au-delà de l'unique critère de l'appréciation des difficultés économiques au niveau national. L'augmentation de 25 % des indemnités légales de licenciement alour-

dira au contraire les charges des petites entreprises, tandis que les indemnités seront plafonnées à un niveau sensiblement supérieur à celui pratiqué aujourd'hui dans les tribunaux.

Libérer et protéger nos entrepreneurs en leur assurant la liberté de gérer et d'organiser leurs entreprises avec leurs salariés, voilà ce à quoi je m'attendais, ce à quoi tous les chefs d'entreprise s'attendaient. Car, c'est bien là tout le paradoxe, il est plus facile de retrouver un véritable plein-emploi quand l'entreprise jouit de plus de liberté. Ce n'est pas en surprotégeant l'emploi que les salariés retrouveront du travail et que le chômage se résorbera. Certains pays européens voisins – notamment l'Allemagne, pour ne pas la citer – l'ont compris en adoptant des mesures bien plus audacieuses, qui leur permettent aujourd'hui de se trouver dans une situation économique bien plus positive.

M. Ugo Bernalicis. En Allemagne, il y a 13 millions de pauvres !

M. Jean-Charles Taugourdeau. Clairement, ces mesures prises par le Gouvernement ne simplifieront pas réellement la vie des entreprises. Elles risquent même d'alourdir encore plus un code du travail déjà extrêmement complexe, qui fait peur aux chefs d'entreprise, lesquels resteront en attente de la réforme des seuils, de l'apprentissage et de l'assurance chômage.

Pour conclure en un mot, de bonnes pistes ont été ouvertes – ce qui explique que je voterai ce texte – mais elles ne vont clairement pas assez loin et me laissent tout de même un peu perplexe. La route du plein-emploi est encore longue, madame la ministre, même si, je le répète, vous êtes la première ministre du travail à défendre le travail.

M. le président. La parole est à Mme Catherine Fabre.

Mme Catherine Fabre. Monsieur le président, madame la ministre, madame la présidente de la commission, monsieur le rapporteur, chers collègues, il y a quatre mois, nous votions une feuille de route. L'heure du bilan d'étape est arrivée : le Gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, a-t-il respecté les balises que nous avons posées ?

L'une des orientations principales était la nécessité d'améliorer l'effectivité du droit du travail. À quoi sert en effet un code du travail, aussi volumineux soit-il, si celui-ci n'est pas lu, pas connu et *in fine* pas appliqué ? Nous avons donc inscrit dans notre feuille de route les objectifs de simplification et de lisibilité, afin de mieux sécuriser à la fois les petites et moyennes entreprises et les salariés.

Un autre objectif était de rendre le droit du travail mieux adapté à l'économie actuelle. En effet, qu'on le veuille ou non, on assiste à une révolution industrielle très importante, qui nous fait passer d'une économie de production de masse à une économie de services liée à la connaissance et aux nouvelles technologies de communication. Nous passons d'un contexte stable, figé par de lourds investissements capitalistiques, à un monde mouvant, où les innovations techniques sont permanentes et où les compétences nécessaires changent très vite.

Dans ce contexte, le droit du travail doit être un droit vivant, un droit agile. Il doit s'adapter aux spécificités de chaque secteur et accompagner en temps réel les nouveaux besoins des travailleurs et des entreprises. Cela peut paraître anecdotique mais c'est une révolution que de reconnaître enfin que les entreprises ont besoin d'évoluer et de s'adapter en permanence. C'est pour cette raison que la loi ne doit déterminer que les principes fondamentaux du droit du travail, conformément à l'article 34 de la Constitution, et laisser à la négociation, au compromis de terrain, le soin de

décider de leurs modalités d'application. En ce sens, le projet de loi dont nous avons à discuter respecte bien le troisième objectif assigné : celui de l'agilité.

Notre dernier objectif est le pragmatisme, qui privilégie toujours les solutions fonctionnant sur le terrain aux solutions dogmatiques.

Ce projet de loi est pragmatique en ce qu'il prémunit les petites et moyennes entreprises des vices de formes ou lorsqu'il leur ouvre les portes du dialogue social. Cette prise en compte des TPE et PME est inédite, ce qui peut paraître incroyable lorsque l'on sait que les PME représentent 95 % des entreprises et 55 % des emplois en France.

Ce projet de loi est pragmatique en ce qu'il propose un barème connu de tous et facilite ainsi la conciliation, aidant les personnes injustement licenciées à faire valoir leur droit plus facilement – elles sont actuellement obligées de passer par un contentieux. Je rappelle au passage que ces plafonds concernent 150 000 salariés par an – ceux qui sautent le pas et saisissent les prud'hommes –, alors que l'augmentation de 25 % de l'indemnité légale de licenciement bénéficiera aux 700 000 salariés licenciés en moyenne tous les ans.

Ce projet de loi est pragmatique en ce qu'il prend acte du fait que le numérique a réduit les distances et que le télétravail devient par conséquent un droit, permettant aux salariés de concilier plus facilement vie professionnelle et vie privée.

Ce projet de loi est pragmatique enfin par son volontarisme : en donnant de nouvelles responsabilités aux représentants syndicaux et aux représentants du personnel, en leur donnant également plus de moyens pour se former et construire leur carrière professionnelle, il renforce de fait le pouvoir syndical dans l'entreprise.

En conclusion, cette grande et belle réforme répond à quatre exigences : la simplification, la lisibilité, l'agilité et le pragmatisme. Notre droit du travail en a follement besoin. Mais tout restera à faire. Cette loi pose des principes ; elle appelle à un changement culturel profond. Maintenant, c'est aux acteurs de l'entreprise de s'en saisir pour lui donner corps. (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

Mme Patricia Gallerneau. Très bien !

M. le président. La discussion générale est close.

La parole est à Mme la ministre du travail.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Monsieur le président, mesdames et messieurs les députés, durant cette discussion générale, j'ai apprécié à titre personnel la grande qualité du verbe des députés, mais je me dois de vous dire que j'ai entendu des approximations, voire des erreurs. Nous y reviendrons au cours du débat car ce n'est pas de ça que je veux parler maintenant.

Pour l'heure, c'est sur l'histoire sociale que je voudrais revenir un instant. Certains ont rappelé les grandes luttes sociales du XIX^e siècle et de la première moitié du XX^e siècle, qui ont joué un rôle majeur dans les acquis sociaux, notamment la construction du fait syndical et de la représentation du personnel. Grâce à ces progrès, les salariés ont depuis plusieurs décennies un droit plein et entier à être représentés, droit garanti par notre Constitution depuis 1946. Pourquoi, me direz-vous, renforcer le champ et les modalités du dialogue social, puisqu'il existe déjà ?

Une minorité de salariés et d'employeurs pensent encore aujourd'hui, comme certains sur ces bancs, que la réalité du dialogue social se limite à la lutte des classes, que les intérêts

économiques et sociaux sont divergents par nature, que seul le rapport de force est légitime et que le dialogue social n'est donc jamais équilibré ni fécond.

M. Jean-Paul Dufregne. Nous n'avons jamais dit ça !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Pourtant les salariés élisent de plus en plus souvent des représentants prônant un dialogue social exigeant et constructif. Edmond Maire, dont tout le monde, je pense, s'accorde à reconnaître qu'il a contribué à promouvoir le syndicalisme réformiste – qu'il appelait, au-delà même de sa propre organisation, « le syndicalisme de proposition » –, disait que le rôle du syndicalisme est de se saisir des défis et des contraintes, pas pour s'y soumettre ni pour les refuser, mais pour « porter en avant un projet de changement réel de la société ».

Mme Caroline Fiat. Et que dit Philippe Martinez ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. De leur côté, de plus en plus d'entrepreneurs, de chefs d'entreprise reconnaissent ouvertement la nécessité pour l'entreprise d'une représentation structurée et forte des salariés, et expriment le souhait d'un dialogue social au plus près des réalités des salariés et des entreprises.

Pourquoi alors, me direz-vous, renforcer le dialogue social par ces ordonnances ? Parce que nous l'avons cantonné trop longtemps à un domaine limité ou trop éloigné des réalités du terrain. Tel est le cœur de cette transformation du code du travail : donner toute sa place au dialogue social dans l'entreprise et dans la branche pour promouvoir la convergence de la réussite économique et du progrès social chaque fois que c'est possible. Cela ne veut pas dire que les intérêts convergent toujours, mais ils convergent souvent.

D'autres pays avant nous, parmi les plus progressistes socialement – je pense aux pays scandinaves – ont fait du dialogue social dans l'entreprise et dans la branche une clé essentielle de leur prospérité, de leur cohésion sociale et du progrès social, et cela contribue à leur faible taux de chômage.

Le vrai débat que nous devons avoir, dans les échanges sur ce projet de loi de ratification, n'est pas celui qui oppose ceux qui chercheraient la réussite économique des entreprises à ceux qui chercheraient le progrès social pour les salariés ; c'est celui qui oppose ceux qui font réellement confiance au dialogue social, à la démocratie sociale de terrain, au niveau de l'entreprise et de la branche, et ceux qui estiment que les organisations syndicales et les représentants des salariés sont incapables, juridiquement ou sociologiquement, de mener ce dialogue.

Un décret publié prochainement garantira au comité social et économique la totalité des moyens cumulés des trois instances fusionnées. Les carrières et la formation des élus syndicaux seront renforcées, je l'ai dit, et l'Observatoire du dialogue social permettra pour la première fois de suivre et de prévenir la discrimination syndicale.

Alors qu'attendons-nous ? Je lance un appel à tous les députés sur tous ces bancs : si vous avez confiance dans le dialogue social et dans les organisations syndicales, votez cette loi de ratification ! Ainsi vous ferez la loi ; ainsi vous ferez l'histoire. (*Applaudissements sur les bancs des groupes REM et MODEM. – Exclamations sur les bancs des groupes FI et GDR.*)

DISCUSSION DES ARTICLES

M. le président. J'appelle maintenant, dans le texte de la commission, les articles du projet de loi.

Avant l'article 1^{er}

M. le président. La parole est à M. Alexis Corbière, pour soutenir l'amendement n° 233.

M. Alexis Corbière. « Ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement, / Et les mots pour le dire viennent aisément ». Nous vous proposons donc de modifier la dénomination de ce texte pour indiquer clairement qu'il ne s'agit pas de renforcer mais au contraire d'affaiblir le dialogue social.

Nous estimons en effet que, sous couvert de renforcer la négociation collective, ces ordonnances sont le meilleur moyen d'affaiblir ses acteurs, notamment les représentants des salariés. Elles font tomber un grand nombre de dispositions relevant des lois de la République dans le champ de la branche professionnelle. En cela, elles font peser une forte incertitude sur les travailleurs, puisque leurs conditions de travail et de rémunération, qu'ils croyaient acquises, pourront être remises en cause. Ainsi, alors que les lois de la République protégeaient les salariés sous CDD contre l'extension de la durée de la précarité, ces ordonnances mettent fin à cette garantie. La durée et la fréquence de renouvellement des contrats précaires comme les CDD pourront être augmentées. Si l'on voit bien l'avantage pour certains employeurs, les salariés, eux, n'ont franchement rien à y gagner.

Ces ordonnances font en outre tomber dans le champ de l'entreprise des dispositions relevant actuellement de la branche : les primes comme le treizième mois ou les primes de prévoyance seraient désormais négociées au sein même de l'entreprise. Pourtant, si l'on estime, conformément à sa définition juridique, que la négociation collective implique un certain degré de liberté pour les deux parties, force est de constater que la négociation en entreprise réduit considérablement la liberté des salariés et leur égalité face à l'employeur. Ils peuvent être soumis à du chantage, des pressions, des récompenses, et ne peuvent plus compter sur le droit public ou conventionnel. Telle est la réalité de l'entreprise, ceux qui ont été salariés le savent bien. Dorénavant les salariés se retrouveront seuls face à la bonne volonté de leur employeur au moment d'accorder certains avantages salariaux. Vous niez la réalité des rapports de force qui sous-tendent tous les rapports humains.

Tel est l'objet de notre amendement : dire les choses clairement afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sémantique susceptible d'abuser nos concitoyens. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI.*)

M. le président. La parole est à M. Laurent Pietraszewski, rapporteur de la commission des affaires sociales, pour donner l'avis de la commission.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur de la commission des affaires sociales. Vous me donnez l'occasion, cher collègue, de commencer par un peu de philosophie. Nos deux visions sont relativement opposées : ...

M. Alexis Corbière. C'est certain !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. ...votre amendement contient des éléments sur lesquels nous ne pouvons pas être d'accord puisque c'est un amendement de principe, qui met en évidence ce qui nous sépare.

La philosophie que vous nous proposez se méfie du dialogue social, du moins c'est ce que j'entends quand je prête attention à votre discours – c'est d'ailleurs assez

étonnant venant de vos bancs. Elle consiste à croire que seule la loi protège et que les partenaires sociaux seraient incapables de dialoguer pour définir collectivement des règles, des principes d'action qui vont dans le bon sens et sont facteurs de progrès pour les salariés comme pour l'entreprise.

Chers collègues, une entreprise n'avance pas sans ses salariés mais avec eux : telle est notre philosophie. La vôtre, je crois, c'est d'estimer que les entreprises se font contre les salariés. Comme nos philosophies divergent, j'émet un avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis que le rapporteur.

M. le président. La parole est à M. Ugo Bernalicis.

M. Ugo Bernalicis. Vous qui voulez libérer les énergies, commencez par libérer votre ouïe ! Mais peut-être nous exprimons-nous mal. Personne ne dit, de notre côté de l'hémicycle, qu'il ne doit pas y avoir de dialogue dans l'entreprise. Nous affirmons simplement que, jusqu'à présent, il existait un principe de faveur selon lequel il pouvait y avoir négociation au sein de l'entreprise, à la condition qu'elle vise une amélioration de la loi et non une régression, la loi étant le minimum syndical pour tous et toutes, afin d'éviter une jungle économique et une concurrence féroce, avec comme variable d'ajustement les garanties et protections des salariés.

Vous mélangez tout. Vous déclarez que l'entreprise ne peut pas se faire contre les salariés puisque c'est un collectif humain. Effectivement, par nature, l'entreprise n'est pas le patronat ni l'actionnariat : c'est le collectif humain. Mais le collectif humain ne peut pas se construire contre lui-même. Que, dans certaines entreprises, l'actionnariat fasse des travailleurs ou des règles qui les protègent une variable d'ajustement, cela existe, même si c'est interdit ! Pourtant vous ne faites rien pour favoriser l'inspection du travail. Vous êtes pour le dialogue social, mais contrôler si telle ou telle disposition relève de l'accord d'entreprise, de l'accord de branche ou du code du travail, c'est une autre affaire ! Il est vrai que le casse-tête pour savoir exactement quel droit devra être appliqué, il sera plutôt pour les inspecteurs du travail que pour les entrepreneurs.

Voici le monde que vous êtes en train de construire : une sorte de chimère de code du travail, au détriment des droits des travailleurs. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI.*)

M. le président. La parole est à M. Frédéric Descrozaille.

M. Frédéric Descrozaille. Chers collègues, vous avez souvent protesté de la sincérité avec laquelle vous vous exprimez, dans le respect du débat parlementaire, en vue de nous convaincre. Espérez-vous convaincre avec un tel amendement ? Pensez-vous que nous allons reconnaître que, tout compte fait, nous nous apprêtons à voter un affaiblissement du dialogue social, et qu'en conséquence nous allons voter votre amendement ? Qu'espérez-vous là, si ce n'est nous faire perdre du temps ?

M. Ugo Bernalicis. Nous espérons un éclair de lucidité !

M. Frédéric Descrozaille. Je le dis respectueusement, alors laissez-moi aller au bout de mon raisonnement ! Nous avons déjà entendu ces arguments en juillet. Nous ne sommes pas d'accord avec vous ; nous n'avons pas la même lecture des

relations sociales de travail ni même de l'histoire sociale de la France. (*Exclamations sur les bancs des groupes NG, FI et GDR.*)

Laissez-moi terminer ! J'assume mes propos ! Il a été dit mille fois – jusque sur une grande antenne, il n'y a pas très longtemps – que les députés de La République en marche n'avaient pas le droit à la parole dans l'hémicycle. C'est faux, malgré tout ce que vous pouvez croire ou dire. J'assume parfaitement le fait d'aller acheter en pharmacie de l'huile de coude, avant de venir dans l'hémicycle, pour pouvoir lever le bras autant de fois qu'il le faut et ainsi défendre le projet pour lequel je me suis engagé en tant que candidat. (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

M. Frédéric Petit. Très bien !

M. Frédéric Descrozaille. Mais le temps que nous consacrons à notre mission de production législative me semble totalement déraisonnable : ...

M. Christian Hutin. C'est une attaque directe contre l'Assemblée ! Lamentable !

M. Frédéric Descrozaille. ...nous allons passer une nuit, voire deux, à examiner 300 amendements à un texte dont nous avons déjà longuement discuté avant d'habiliter le Gouvernement ! (*Vives exclamations sur les bancs des groupes NG, FI et GDR.*)

M. Christian Hutin. C'est Thermidor ! Nous n'avons plus qu'à rentrer chez nous alors ?

M. Frédéric Descrozaille. C'est autant de temps perdu pour notre mission d'évaluation et de contrôle, et cela me navre. Nous représentons une puissance d'audit considérable : nous pourrions tout à fait nous mettre d'accord et constituer des binômes majorité-opposition sortant du palais Bourbon pour contrôler les administrations. Nous pourrions faire ce travail de contrôle de l'application des lois, qui est l'une de nos missions de service public. Au lieu de faire cela, nous débattons mille fois des mêmes arguments, nous constatons les mêmes désaccords et nous y consacrons un temps déraisonnable. (*Nouvelles exclamations sur les bancs des groupes NG, FI et GDR.*)

M. Christian Hutin. Lamentable !

Rappel au règlement

M. le président. La parole est à M. Sébastien Jumel, pour un rappel au règlement. Sur le fondement de quel article, s'il vous plaît, mon cher collègue ?

M. Sébastien Jumel. Sur le fondement de l'article 58, alinéas 1 et 2, monsieur le président.

Notre collègue vient de remettre en cause, d'une manière ouverte, assumée, répétée, les droits fondamentaux du Parlement (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI*), ...

M. Christian Hutin. Absolument !

M. Sébastien Jumel. ...la capacité à légiférer, le droit d'amender la loi. Je mets en garde la majorité : vous êtes pressés de libérer les énergies et d'appliquer le projet du MEDEF mais, ici, vous êtes au Parlement, dont la Constitution garantit les prérogatives. Si vous n'avez pas de temps à perdre, partez, mais laissez-nous légiférer, amender, résister,

proposer des alternatives à votre mauvais projet! (*Applaudissements sur les bancs des groupes GDR, NG et FI.*) Sinon, vous niez les fondamentaux républicains...

M. Christian Hutin. Absolument!

M. Sébastien Jumel. ... – une majorité, une opposition, un Parlement qui dispose de prérogatives pleines et entières – et vous mettez en place ce que j'ai appelé il y a peu un libéralisme autoritaire et technocratique.

M. Ugo Bernalicis. Exactement!

M. Frédéric Descrozaille. J'ai dit exactement le contraire!

M. Sébastien Jumel. J'entends bien que tel est votre projet, y compris lorsque vous voulez réformer la procédure parlementaire, mais, jusqu'à preuve du contraire, la Constitution garantit nos droits fondamentaux à discuter de la loi, à l'enrichir, à la modifier et même à s'y opposer quand elle va dans le mauvais sens. (*Applaudissements sur les bancs des groupes GDR et FI.*)

M. Joël Aviragnet. Très bien!

Avant l'article 1^{er} (*suite*)

M. le président. Je mets maintenant aux voix l'amendement n° 233.

(L'amendement n° 233 n'est pas adopté.)

Article 1^{er}

M. le président. Plusieurs orateurs sont inscrits sur l'article.

La parole est à monsieur Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Tout à l'heure, quelqu'un a dit que nous n'allions pas refaire le match. Je crois que nous sommes là pour jouer notre rôle, pour débattre de cette loi, pour savoir si le mandat qui a été confié est rempli et si le résultat nous semble acceptable. Nous allons donc jouer ce rôle...

M. Boris Vallaud. Absolument!

M. Pierre Dharréville. ...et nous n'allons pas démissionner. Oui, cela peut effectivement prendre du temps; la démocratie en prend parfois. En tout cas, je m'inscris en faux contre tout propos qui pourrait relever de l'antiparlementarisme, d'autant plus problématique quand il est prononcé dans cet hémicycle. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI et sur quelques bancs du groupe NG.*)

Lors du débat, en juillet, nous n'avions pas connaissance des dispositions précises et concrètes de ces ordonnances. Aujourd'hui, nous en disposons; nous allons donc en discuter.

Tout à l'heure, en parlant des ordonnances, notre collègue Stéphane Viry a dit: « la droite a labouré inlassablement le terrain des idées sur lequel elles ont été prises ». Il a raison.

M. Ugo Bernalicis. Parfaitement!

M. Pierre Dharréville. Je souscris à ce point de vue, dont nous aurons sans doute l'occasion de vérifier le bien-fondé lors du débat. Vous écrivez la loi pour des entreprises idylliques, exemplaires, telles que vous les voyez, mais la réalité

sociale est plus complexe et la loi doit aussi être écrite pour celles qui ne sont pas vertueuses. Or vous leur laissez le champ libre.

Dans votre rapport, monsieur Pietraszewski, vous écrivez: « le niveau le plus adapté de fixation de la norme en matière de droit du travail est celui de l'entreprise ». C'est ce que nous appelons – pas vous, j'ai bien entendu – l'inversion de la hiérarchie des normes, une attaque frontale contre cette dernière.

M. Jean-Charles Taugourdeau. C'est au contraire sa remise à l'endroit!

M. Pierre Dharréville. Finalement, avec cette loi, dont vous affirmez qu'elle est pragmatique, c'est le pragmatisme même qui disparaît.

M. le président. Il faut conclure.

M. Pierre Dharréville. Quelques chiffres, pour conclure: 33 % des entreprises de dix à vingt salariés appartiennent à un groupe, et le taux monte à 54 %...

M. le président. Je vous remercie.

M. Pierre Dharréville. ...dans celles de vingt à cinquante salariés et à plus de 80 % au-delà. Le dialogue social avec l'employeur que l'on a en face de soi est donc parfois un peu plus compliqué que vous le dites.

M. Jean-Paul Dufrègne et M. Adrien Quatennens. Très bien!

M. le président. La parole est à Mme Nadia Ramassamy.

Mme Nadia Ramassamy. Madame la ministre, par ces ordonnances, vous voulez instaurer un régime de « flexisécurité » de l'emploi qu'il faudrait plutôt qualifier de « flexiprécarité ». En octroyant plus de flexibilité aux grandes entreprises, notamment en facilitant les licenciements, vous ne sécuriserez pas le parcours des employés. Ces derniers seront dans une situation plus précaire, les formations après licenciement ne suffiront pas et leurs parcours au sein de l'entreprise seront plus courts et incertains. Dès lors, les employés ne pourront plus prétendre à une évolution de carrière valorisante, leur permettant de s'élever socialement. Prenons l'exemple de l'île de La Réunion: le chômage y est très élevé et ce n'est pas avec ces mesures de précarisation que vous dynamiserez l'emploi.

S'agissant du chômage de longue durée, de nombreuses études ont démontré que la formation avait ses limites et n'était pas la seule solution permettant de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Ce détricotage du code du travail s'inscrit dans un alignement sur les politiques européennes de l'emploi. Le principal problème est l'absence de prise en compte des spécificités des États membres dans leur manière de concevoir le travail et, par extension, la protection sociale de chacun.

Institutionnaliser les syndicats ne permettra pas de renforcer la protection collective et les intérêts des salariés. Il est nécessaire de renforcer le penser ensemble et de privilégier l'amélioration de la représentativité des syndicats, par exemple en incitant à la syndicalisation ou en rendant obligatoire l'adhésion à un syndicat, ce qui permettrait d'impliquer les salariés dans l'entreprise.

Pourquoi devrait-on suivre un modèle unique du travail, fondé sur la pratique de quelques pays qui ont délibérément choisi de sacrifier leur protection sociale ? Il est possible d'envisager un assouplissement du droit du travail mais il est nécessaire de préserver la protection des employés octroyée par le code du travail. (*Applaudissements sur les bancs des groupes NG, FI et GDR.*)

M. Christian Hutin. Belle intervention !

M. le président. La parole est à M. Gilles Lurton.

M. Gilles Lurton. Madame la ministre, j'avais préparé une belle intervention sur l'article 1^{er} mais je crois que je vais la laisser de côté. Elle disait que nous vous avons fait confiance s'agissant de la loi d'habilitation et que nous vous ferons confiance cette semaine sur la loi de ratification des ordonnances, même si, bien sûr, nous regrettons que le Parlement n'ait pas été mieux associé à sa rédaction.

Cependant l'intervention de notre collègue de La République en marche me conduit à vous dire que c'est la chance de notre démocratie de pouvoir débattre dans cet hémicycle. (*Applaudissements sur les bancs des groupes LR, LC, NG, GDR et FI.*)

M. Thierry Benoit. Tout à fait !

M. Gilles Lurton. Le droit d'amendement, le droit de discuter, le droit de répéter plusieurs fois la même chose s'il le faut pour mieux se faire comprendre, nous conduit parfois à améliorer les textes qui nous sont présentés – je pourrais citer des exemples sous ce quinquennat. Nous devons vraiment le préserver, sans quoi je crains que notre démocratie ne soit vraiment mise à mal. (*Applaudissements sur les bancs des groupes LR et LC ainsi que sur plusieurs bancs des groupes NG, GDR et FI.*)

M. Philippe Vigier. Très bien !

M. Christian Hutin. Oui, c'est très grave !

M. le président. La parole est à M. Bernard Perrut.

M. Bernard Perrut. Madame la ministre, nous avons souvent exprimé, sur ces bancs, notre volonté de donner la priorité au dialogue social et d'étendre la place de la négociation collective. Nous soutenons donc les évolutions que vous proposez dans l'intérêt du développement économique, de l'emploi et donc des salariés.

Néanmoins ce dialogue social renforcé ne portera ses fruits que s'il est fondé sur une confiance réelle au sein de l'entreprise mais aussi sur d'autres mesures, relatives au coût du travail, à la baisse des charges, à la simplification, à la rénovation du code du travail, à la « flexisécurité », aux seuils sociaux, et peut-être n'allez-vous pas assez loin dans ce domaine.

L'article 1^{er}, puisque tel est l'objet de mon intervention, identifie trois blocs de négociation : le bloc verrouillé, où la branche prime ; le bloc verrouillable, où la branche peut s'imposer à l'accord d'entreprise ; le bloc des manières de négociations restantes, qui relève désormais de l'entreprise si elle souhaite s'en saisir. Sur ce point, c'est vrai, l'équilibre que nous souhaitons est respecté : la branche est ainsi confirmée dans son rôle de régulateur de la concurrence ; elle garde une capacité de verrou face à l'accord d'entreprise ; elle est tenue de prévoir des clauses particulières pour s'adapter aux contraintes des petites entreprises ; l'extension et l'élargissement de ses accords sont facilités ; enfin, les

contrats flexibles – CDD, intérim, temps partiel, contrat de chantier – sont confirmés ou sanctuarisés au niveau de la branche, ce qui fait de celle-ci le garant de la lutte contre la concurrence entre petites et grosses entreprises d'un même secteur. Dans le même temps, les entreprises qui le souhaitent et qui en ont la capacité ou l'utilité peuvent négocier au plus près du terrain grâce à l'extension de l'accord d'entreprise.

Notre groupe a toujours soutenu l'extension de l'accord d'entreprise, outil de flexibilité et de souplesse, tant que la branche assure son rôle de régulateur. Nous trouvons dans vos dispositions, madame la ministre, un certain nombre de propositions que nous défendons et que nous prônons depuis un certain nombre de mois et d'années. Par conséquent, nous les soutiendrons.

M. Philippe Vigier. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Fabien Roussel.

M. Fabien Roussel. À l'occasion de la discussion liminaire sur l'article 1^{er}, je souhaite revenir, madame la ministre, sur votre intervention. Il ne faut pas généraliser : il existe certainement des entreprises où les salariés sont vraiment considérés comme des collaborateurs, où tout se passe bien, où ils travaillent dans des *open space*, où ils sont très heureux. Il existe aussi des entreprises où les rapports d'exploitation et de domination sont bien réels, et où c'est difficile à vivre. Issu du département du Nord, où il y a beaucoup d'usines, je peux vous dire que certains vivent encore aujourd'hui une telle réalité.

Je peux vous raconter l'histoire de Brigitte, qui travaille dans l'industrie agroalimentaire : elle emballe des poulets dix heures par jour, avec trois pauses de dix minutes, plus, quand elle va aux toilettes, le droit à trois minutes et vingt secondes pour s'y rendre, se déshabiller, enlever la charlotte, se rhabiller, ces trois minutes et vingt secondes étant décomptées de son salaire. Voilà la réalité d'aujourd'hui, au XXI^e siècle.

Il y a aussi Catherine, agent de production dans une verrerie : elle fait les postes, travaille huit heures par jour, a droit à une pause de dix minutes et une autre de vingt minutes pour 1 300 euros par mois, avec un loyer de 560 euros mensuels ; elle me dit qu'elle travaille à perte. C'est aussi la réalité d'aujourd'hui. Ce sont encore *Les Temps modernes*.

M. Christian Hutin. On se croirait au XIX^e siècle !

M. Fabien Roussel. Les rapports d'exploitation et de domination existent toujours et, s'il y a un code du travail, qui s'est construit au fil du temps, au fil de l'histoire, c'est justement pour protéger ces salariés, ces ouvriers, ces ouvrières qui les subissent, parce que, oui, certains actionnaires font encore de l'être humain une variable d'ajustement. C'est bien pourquoi nous avons besoin de sécurité...

M. Christian Hutin. Très bien !

M. Fabien Roussel. ...et c'est bien pourquoi l'inversion de la hiérarchie des normes défavorisera ces salariés vis-à-vis des actionnaires et des dirigeants des grandes multinationales – que je distingue d'ailleurs des dirigeants de PME, qui ne sont pas tous ainsi et respectent leurs salariés.

Alors oui, nous avons besoin d'un code du travail qui protège ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe GDR.*)

M. Christian Hutin. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Sébastien Jumel.

M. Sébastien Jumel. La force protectrice de la loi repose sur son universalité, la connaissance que l'on en a en amont, le fait qu'elle nous oblige en droits et en devoirs. Lorsqu'un collègue s'assoit allègrement, comme tout à l'heure, sur notre loi fondamentale, la Constitution,...

M. Philippe Vigier. Eh oui !

M. Sébastien Jumel. ...on mesure à quel point il est facile pour lui d'entériner l'inversion de la hiérarchie des normes.

Je veux réagir, madame la ministre, à votre réponse de fond à Pierre Dharréville. Vous avez dit que notre vision de l'histoire sociale était intéressante et que vous pouviez même la partager – de toute façon, l'histoire s'impose –, mais que, en nous référant à l'histoire, nous renoncions à faire confiance au dialogue social.

Dans votre loi, dans vos ordonnances, vous avez refusé de donner des droits nouveaux aux salariés. Dans nombre d'exemples, lorsqu'on prend le soin d'écouter l'intelligence des salariés de l'industrie, d'entendre leurs propositions – je pense aux Fralib, aux Sandouville, aux travailleurs de la construction navale –, on constate pourtant que ceux-ci ont des idées à formuler au sein de leurs comités d'entreprise, y compris pour sauver l'emploi ou créer des emplois nouveaux. Or, dans vos ordonnances, vous vous êtes refusée à donner des droits nouveaux d'intervention aux salariés dans les entreprises. Au-delà, en fusionnant les instances, vous avez raboté leur capacité à jouer leur rôle d'expertise, d'alerte, de propositions alternatives au sein des comités d'établissement.

C'est pourquoi, je le dis ici, votre tendance à valoriser votre loi en arguant qu'il s'agit d'une invitation à faire confiance au dialogue social ne se vérifie pas dans la réalité du texte. Au contraire, vous diminuez les droits des salariés d'exercer leur pouvoir d'intervention et, au bout du compte, la possibilité même d'un dialogue social intelligent. (*Applaudissements sur les bancs du groupe GDR.*)

M. Philippe Vigier. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Francis Vercamer.

M. Francis Vercamer. J'aimerais d'abord dire quelques mots en réponse à notre collègue du groupe La République en marche, qui avait l'air de considérer notre assemblée comme une chambre d'enregistrement de la loi. Ces propos sont d'autant plus de mauvais aloi que nous parlons d'un texte ratifiant des ordonnances. Je suis généralement en désaccord avec les positions de nos collègues de La France insoumise et de la Gauche démocrate et républicaine. Néanmoins ils ont tout à fait le droit de s'exprimer et, comme disait Voltaire, je me battrais pour qu'ils puissent le faire. (*Applaudissements sur les bancs des groupes LC et LR ainsi que sur plusieurs bancs des groupes NG, FI et GDR.*)

M. Fabien Roussel. Merci !

M. Francis Vercamer. Sur le fond du texte, s'il y a bien un objectif que vous n'avez pas atteint, madame la ministre : la simplification. L'inversion, non pas de la hiérarchie des normes, mais du principe de faveur, a fortement compliqué le texte. Je sais bien que vous n'êtes pas la première à l'avoir fait, puisque Mme El Khomri avait, avant vous, introduit un certain nombre de dispositions supplémentaires dans le code du travail qui l'ont rendu encore plus complexe et nuisent à la lisibilité de la législation du travail. Les chefs d'entreprise se

plaignent souvent de la complexité du code du travail, et je ne suis pas sûr que vos ordonnances aillent dans le sens de la simplification.

Néanmoins nous sommes favorables à l'inversion du principe de faveur, à la remise en cause de cette hiérarchie des normes, comme dit l'opposition, parce que, en fonction du contexte, dans certaines régions, les entreprises doivent pouvoir s'adapter à la concurrence. Je suis élu d'un département transfrontalier, et nos voisins, en Belgique, n'ont pas le même code du travail que nous. Il me semble donc normal que les entreprises implantées dans cette zone transfrontalière aient les moyens de s'adapter à la concurrence étrangère, sans quoi elles mourront.

M. Philippe Vigier. Très bien !

M. Francis Vercamer. Il était important d'aller dans ce sens, tout en garantissant un encadrement par la branche, ce que vous avez fait. C'est pourquoi nous sommes assez favorables à votre texte, notamment à son article 1^{er}. (*Applaudissements sur les bancs du groupe LC et sur quelques bancs du groupe LR.*)

M. le président. La parole est à M. Arnaud Viala.

M. Arnaud Viala. Je voudrais formuler deux remarques, sur le fond et sur la forme.

Sur le fond, vous décidez, avec ces ordonnances, de faire confiance aux écosystèmes économiques, et nous souscrivons à cette vision. Personnellement, je pense que l'on va dans le bon sens. Deux faiblesses doivent toutefois être signalées, je crois : le manque de simplification, d'abord, car nos entreprises ont besoin de plus de simplicité et de lisibilité ; la lourdeur des charges, ensuite – cela ne figure pas dans ce texte, mais vous êtes attendus sur ce sujet. Le pays souffre encore de lourdeurs qui nuisent à sa compétitivité et le rendent très fragile vis-à-vis de nos concurrents européens et mondiaux. Globalement, nous allons donc dans le même sens que vous et nous vous soutenons.

Sur la forme, en revanche, je voudrais m'associer à tous les propos qui ont été tenus à la suite de l'intervention d'un de nos collègues de La République en marche. Il faut revenir à la raison : le Parlement est là pour légiférer et chaque député élu à l'Assemblée nationale a le droit de s'exprimer, d'amender et de faire valoir une différence. (*Applaudissements sur les bancs des groupes LR, LC, GDR et FI.*)

M. Sylvain Maillard. Nous sommes d'accord !

M. Arnaud Viala. Madame la ministre, vous avez face à vous des députés qui n'appartiennent pas au groupe majoritaire mais savent pourtant vous soutenir lorsqu'ils considèrent que vous allez dans le bon sens. J'appelle l'attention du groupe majoritaire : nous ne cessons de faire des propositions sincères. Or, sur d'autres sujets, nous nous heurtons à un mur, un obstacle infranchissable : votre surnombre. Je vous demande donc d'observer notre comportement et d'en tirer des conclusions quant au vôtre. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe LR.*)

M. Christophe Naegelen. Très bien !

M. le président. La parole est à Mme Delphine Bagarry.

Mme Delphine Bagarry. Je me dois de réagir. Il est question de dialogue, et je crois effectivement que nous devons le respecter. Cette assemblée est le lieu du dialogue et nous sommes tout à fait prêts à discuter du dialogue social. (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

M. Thierry Benoit. Très bien !

Mme Delphine Bagarry. Nous sommes tous d'accord là-dessus. Ce lieu est respectable, nous pouvons nous y exprimer et il faut que cela continue.

J'ai essayé de prendre un peu de recul sur ce texte. N'étant pas une spécialiste de l'emploi, je me dis que deux tendances s'affrontent : l'optimisme et le pessimisme ; le verre à moitié plein et le verre à moitié vide. Pour notre part, sans angélisme, nous essayons de faire confiance au dialogue, justement, à la capacité des hommes à se parler. Voilà ce que nous défendons, ce que nous espérons faire vivre.

Le code du travail est notre garde-fou, il fixe des limites ; telle est la loi. Nous la respecterons tous et nous serons tous là – je pense que nous serons tous d'accord là-dessus – pour signaler d'éventuels abus dans des entreprises ou des accords ne respectant pas ce code. Le code du travail est notre socle, nous allons nous appuyer dessus et nul ne pourra le remettre en cause.

Cela étant dit, on ne peut pas opposer toujours le libéralisme et la protection des travailleurs. Le libéralisme, ce n'est pas un gros mot ! Nous devons nous faire confiance mutuellement, parler entre nous et faire en sorte que les employeurs parlent avec les salariés et les syndicats. (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM et sur plusieurs bancs du groupe MODEM.*)

M. Sylvain Maillard. Excellent !

M. le président. La parole est à M. Aurélien Taché.

M. Aurélien Taché. Dans le prolongement de ce que vient de dire ma collègue Delphine Bagarry, je tiens à vous rassurer, mes chers collègues : nous sommes tout autant que vous attachés à la Constitution, aux lois, au fait que le Parlement soit un lieu de débat,...

M. Sébastien Jumel. Cela va mieux en le disant !

M. Aurélien Taché. ...et nous sommes absolument convaincus que la démocratie politique est indispensable.

La petite différence que nous avons peut-être avec vous, c'est que nous croyons que la démocratie sociale est elle aussi indispensable. Nous passerons le nombre d'heures et de jours que vous souhaitez à essayer de vous convaincre que la démocratie sociale est indispensable, que tout n'a pas à relever du domaine de la loi, qu'un certain nombre de questions peuvent être discutées au niveau des branches, que celles-ci ne sont pas une jungle économique, comme j'ai pu l'entendre, mais le lieu d'un dialogue entre organisations patronales et syndicales. Il est en effet certaines questions qui, parce qu'elles se posent différemment d'un secteur d'activité à l'autre, gagneront certainement à être discutées au niveau des branches. La démocratie sociale consiste aussi à dire que certaines questions peuvent faire l'objet, dans l'entreprise, d'une discussion directe entre les salariés et leur chef d'entreprise. Ce n'est pas insulter la démocratie politique que de dire qu'on doit aussi pouvoir faire vivre la démocratie sociale.

S'agissant du principe de faveur, auquel vous êtes si attachés, mes chers collègues, je voudrais que nous réfléchissions un instant aux 3 millions de Français qui n'en bénéficient pas, parce qu'ils doivent tous les mois renouveler leur coup de fil à Pôle emploi pour pouvoir continuer à percevoir leur allocation chômage, et qui vivent dans l'angoisse. Faisons en sorte que le principe de faveur soit une réalité

pour tous les Français et essayons de voir comment, avec une démocratie sociale plus vive, un dialogue social plus vif, des entreprises plus souples et plus flexibles, nous pourrions réduire le fléau du chômage ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM et sur quelques bancs des groupes MODEM et LC.*)

M. Sylvain Maillard. Excellent !

M. le président. Je suis saisi de quatre amendements identiques, n^{os} 81, 92, 128 et 236, tendant à supprimer l'article 1^{er}.

La parole est à M. Sébastien Jumel, pour soutenir l'amendement n^o 81.

M. Sébastien Jumel. Cet amendement va permettre de prolonger le débat, puisqu'il vise à supprimer l'article 1^{er}, dont on sait à quel point il va bousculer l'ordre social des relations du travail.

Nous aussi, nous sommes optimistes, y compris quant à notre capacité à vous convaincre au cours du débat qui débute. Pourquoi y aurait-il les optimistes, d'un côté, et les pessimistes, de l'autre, ceux qui font confiance au dialogue social et ceux qui ne lui feraient pas confiance ? Il faut sortir de ce faux débat ! Le droit du travail, les prérogatives des conseils prud'homaux, le montant des indemnités fixées en cas de licenciement sont justement là pour faire face aux problèmes qui se posent lorsque la santé économique et le dialogue social n'ont pas été au rendez-vous. C'est la raison pour laquelle nous pensons que la loi, qui protège le plus faible et garantit l'égalité républicaine, doit être au service des victimes d'un dialogue interrompu ou d'une situation économique dégradée.

Je veux prendre l'exemple de l'accord de branche signé par les routiers. Ils ont eu raison de se mobiliser et ils ont obtenu, par accord de branche, des garanties légitimes compte tenu de la difficulté de leur travail. Mais il se trouve que les statistiques sur l'augmentation du nombre de travailleurs détachés viennent d'être publiées : plus 23 %. Le secteur routier, vous le savez, est profondément bousculé par cette concurrence déloyale.

M. le président. Merci, mon cher collègue.

M. Sébastien Jumel. Or, avec l'inversion de la hiérarchie des normes, des protections obtenues dans le cadre d'un accord de branche pourront à tout moment être remises en cause de manière unilatérale, notamment quand il n'y a pas d'organisation syndicale.

M. le président. La parole est à Mme Nadia Ramassamy, pour soutenir l'amendement n^o 92.

Mme Nadia Ramassamy. La « flexisécurité » ne doit pas être mise en place aux dépens des employés. Cela aboutirait à une remise en cause de leurs droits et acquis sociaux, prévus et protégés par le code du travail. Certes, en Allemagne, le chômage est moindre. Néanmoins le modèle allemand ne devrait pas être pris en exemple, étant donné que de nombreux emplois sont précaires, s'agissant aussi bien de la rémunération que de la durée.

L'ordonnance prévoit le renforcement de la négociation collective. Cependant il convient de rappeler que les accords de groupe et d'entreprise sont censés apporter des améliorations au statut des travailleurs, non pas fragiliser leurs droits. Or les dérogations autorisées au moyen de ces accords risquent d'induire une inégalité entre les droits des travailleurs et de les niveler vers le bas. Ainsi certains accords

fixeront-ils une protection plus ou moins grande des employés et des chercheurs d'emplois, à leurs dépens, car ils sont en position de faiblesse face aux employeurs, étant donné le taux de chômage élevé dans notre pays.

Cet amendement propose donc la suppression de l'article 1^{er} du projet de loi de ratification, lequel créerait une inégalité entre les travailleurs.

M. le président. La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir l'amendement n° 128.

M. Boris Vallaud. Au cours des débats, notre position a souvent été caricaturée ou simplifiée à l'excès : il y aurait ceux qui font confiance au dialogue social et ceux qui n'y croient pas. Or, ce qui est curieux, avec ces ordonnances, c'est qu'elles sont au cœur de la déception des organisations syndicales elles-mêmes, au cœur de leur contestation. C'est tout de même le symptôme d'une confiance pour le moins déséquilibrée.

La difficulté, c'est que vous confondez le dialogue social et la simple relation sociale, deux choses qui n'ont absolument rien à voir. Dans les entreprises de moins de vingt salariés, par exemple, les syndicats sont clairement enjambés : l'employeur pourra soumettre à ses salariés un projet d'accord non négocié préalablement.

M. Sylvain Maillard. Il n'y a pas de syndicats dans ces entreprises !

M. Boris Vallaud. Certes ! Mais, comme en Allemagne, en Belgique ou au Danemark – des modèles dont vous vous réclamez –, nous aurions pu organiser des élections syndicales et renforcer le mandatement. Or vous ne l'avez pas fait, pas plus que vous n'avez créé le chèque syndical. Vous avez fait le pari, en prétendant faire confiance au dialogue social, de contourner les partenaires sociaux. Voilà la réalité de votre offre.

Alors ne nous caricaturez pas ! En réalité, je pense que nous avons davantage confiance dans le dialogue social et dans les partenaires sociaux que vous. Donner plus de place à la négociation collective tout en affaiblissant les représentants des salariés et les syndicats, ce n'est pas moderne, c'est même plutôt très vieux. Ce que nous vous proposons, c'était au contraire d'imaginer le dialogue social comme un élément de la compétitivité des entreprises. Et je ne crois pas que, au cours de nos débats, vous m'ayez jamais entendu mettre en question l'équilibre entre la branche, l'entreprise, la loi, ni évoquer une quelconque inversion de la hiérarchie des normes.

Je fais confiance au dialogue. Encore faut-il qu'il soit solide, organisé et que des moyens y soient consacrés. Le pouvoir unilatéral de l'employeur, la suppression du monopole syndical dans les petites entreprises, le recours à des accords compétitivité emploi, le référendum à l'initiative de l'employeur, l'affaiblissement des délégués syndicaux : toutes ces mesures, en réalité, ne renforcent pas le dialogue social. Voilà pourquoi nous proposons de supprimer l'article 1^{er}.

M. le président. Sur les amendements identiques n°s 81, 92, 128 et 236, je suis saisi par le groupe de la Gauche démocrate et républicaine d'une demande de scrutin public.

Le scrutin est annoncé dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

La parole est à M. Adrien Quatennens, pour soutenir l'amendement n° 236.

M. Adrien Quatennens. Madame la ministre, par ces ordonnances, vous prétendiez renforcer la négociation collective. L'intention est louable et nous aurions fortement aimé la voir se concrétiser. Mais, dans les faits, vous faites tout l'inverse. Ce qui était normalement défini par la loi le sera désormais par la branche et ce qui l'était par la branche le sera maintenant par l'entreprise. Qu'est-ce donc que cela, sinon l'inversion de la hiérarchie des normes ?

Sur un tas de sujets, comme les primes d'ancienneté, les treizièmes mois ou, plus important encore, la durée et le nombre de renouvellements des CDD, il y aura désormais autant de règles potentielles que d'entreprises.

M. Sylvain Maillard. C'est faux !

M. Adrien Quatennens. Si, sur le CDD, c'est le cas : il pourra y avoir 700 règles différentes, puisqu'on compte à cette heure 700 branches différentes !

Ensuite, vous fragilisez encore un peu plus les capacités de négociation des salariés, puisque vous renforcez la position de force de la partie patronale. Jusqu'à présent, la loi assurait des garanties aux salariés, tandis que les conventions collectives résultaient du dialogue entre les deux parties. Par cette ordonnance, vous isolez les salariés au sein de l'entreprise ; vous les empêchez de s'organiser efficacement et donc de négocier sur un pied d'égalité. Il y a là une rupture totale de l'égalité entre les salariés.

Par exemple, les routiers ou les dockers, capables d'établir un rapport de forces, sauront défendre leurs conditions de rémunération, tandis que les employés de la restauration et de l'hôtellerie ou les coursiers seront sans doute poussés, eux, au moins-disant social.

Par les dispositions contenues dans ces ordonnances, en particulier la non-reconduction des accords d'entreprise en cas de changement de propriétaire, vous allez aussi obliger les salariés à renégocier sur des thèmes qui ont déjà fait l'objet de discussions. Les branches permettaient le dialogue social ; *a contrario*, la négociation au sein de l'entreprise sans principe de faveur risque de n'être qu'un monologue patronal. C'est la raison pour laquelle nous proposons la suppression de cette ordonnance.

M. le président. Merci, mon cher collègue.

M. Adrien Quatennens. Nous l'avons déjà dit au cours des débats, nous ne pouvons pas nous reposer uniquement sur la confiance. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI.*)

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur ces quatre amendements identiques ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Sur les amendements qui ont été défendus par nos collègues Jumel, Ramassamy, Vallaud et Quatennens, il est défavorable, je vais m'en expliquer.

Je crois important de revenir sur le fond de l'ordonnance n° 2017-1385, que vous souhaitez supprimer. Que prévoit-elle ?

En premier lieu, elle modifie l'architecture conventionnelle dans un sens favorable au principe de subsidiarité, que j'ai évoqué lors de la présentation du texte. Autrement dit, tout en renforçant le rôle de garant et de régulateur de la branche,

elle favorise le niveau de l'entreprise, qui permet de prendre, en tirant parti de la proximité, les meilleures décisions pour les personnes concernées.

Cette ordonnance offre également un cadre unifié aux accords de compétitivité, là où coexistaient auparavant une multiplicité de régimes différents, ce qui était source de complexité. Comme l'un d'entre nous l'a relevé il y a quelques minutes, le code du travail était plus favorable aux experts en droit qu'aux salariés ou aux employeurs : vu la complexité de ces régimes, je peux vous dire que les avocats spécialistes du droit social avaient de quoi faire.

Cette ordonnance encourage aussi la négociation collective dans les entreprises, notamment, cela a été rappelé, dans les plus petites d'entre elles, en assouplissant les conditions de négociation d'un accord dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégué syndical, cela a aussi été souligné, et en créant, dans chaque département, un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, afin d'accompagner le développement de la négociation collective dans les entreprises de cette taille – personne, je crois, n'a encore mentionné cette dernière disposition.

Si l'on s'attache au fond, cette ordonnance vise donc non pas à faire sans les partenaires sociaux mais à faire avec eux, car ils ont toute leur place dans le dialogue social. Cependant, dans de très nombreux cas – près de 96 % –, les partenaires sociaux sont absents. Nous voulons simplement donner une chance au dialogue social et aux accords dans ces entreprises.

M. le président. Merci, monsieur le rapporteur.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. La seule façon de le faire, c'est de considérer que les salariés sont aussi des parties prenantes du dialogue social.

M. Boris Vallaud. C'est faux ! Prenez le cas du Danemark !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Les salariés sont adultes et capables de s'exprimer.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis que le rapporteur.

M. le président. La parole est à Mme Claire Pitollat.

Mme Claire Pitollat. Non, la hiérarchie des normes n'est pas inversée ; non, le principe de faveur n'est pas abandonné par ces ordonnances.

Pour qu'il y ait une inversion de la hiérarchie des normes, il faudrait que les accords de branche ou d'entreprise puissent déroger à la loi. Or tel n'est évidemment pas le cas : les ordonnances viennent sécuriser les règles relatives au dialogue social, en précisant et en clarifiant la répartition des compétences, c'est-à-dire le cadre dans lequel interviennent les branches et les entreprises, dans le strict respect de la loi. S'agissant de la hiérarchie entre accords de branche et accords d'entreprise, les champs de compétences dévolus aux branches constituent des domaines réservés : ils portent sur les aspects les plus sensibles de la vie professionnelle des salariés, ce qui préserve le rôle crucial des branches.

En ce qui concerne le principe de faveur, qui permet au salarié de se voir appliquer les dispositions qui lui sont les plus favorables, je pense utile de rappeler que celui-ci n'avait jusqu'à présent qu'une existence presque exclusivement juris-

prudentielle et souffrait de nombreuses exceptions. Là encore, les ordonnances sont venues simplifier et sécuriser l'application de ce principe : là où le principe de primauté est affirmé, seules des dispositions au moins équivalentes, donc potentiellement plus favorables, peuvent venir y déroger. L'essence même du principe de faveur demeure donc préservée. (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe REM.*)

M. le président. La parole est à M. Jean-Paul Dufrègne.

M. Jean-Paul Dufrègne. Je rappelle que ces amendements identiques visent à annuler la ratification de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

À travers cette ordonnance, le Gouvernement entend parachever l'inversion de la hiérarchie des normes en droit du travail et la remise en cause du principe de faveur. Dans la continuité de la loi El Khomri, il s'agit d'élargir le champ de la négociation collective en généralisant la primauté de l'accord d'entreprise, ce qui contribue à l'affaiblissement des protections légales et conventionnelles.

Sur de nombreux aspects, le code du travail est modifié dans un sens particulièrement régressif : primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail,...

M. Pierre Cordier. Eh oui !

M. Jean-Paul Dufrègne. ...instauration du référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur, élargissement des possibilités de négociation en l'absence de délégué syndical.

Loin de simplifier le code du travail et de renforcer les droits des salariés, le texte entérine des reculs sociaux sans précédent. Telles sont les raisons pour lesquelles nous demandons la suppression de l'article 1^{er}.

Mme Caroline Fiat. Très bien !

M. Jean-Paul Lecoq. Ça, c'est argumenté !

M. le président. La parole est à M. Ugo Bernalicis.

M. Ugo Bernalicis. Certains ont invoqué tout à l'heure la subsidiarité, terme plus joli pour dire qu'il serait préférable de négocier dans l'entreprise, au plus près du terrain, dans une attitude pragmatique, entre gens adultes, qui savent discuter entre eux et n'ont besoin de personne pour régler leur quotidien de salariés et d'entrepreneurs. Au sens où vous l'entendez, la subsidiarité va à l'encontre du principe de faveur. Si vous étiez favorables à une réelle subsidiarité, il s'agirait justement d'asseoir le principe de faveur, afin que les salariés puissent négocier, au plus près du terrain, main dans la main avec le chef d'entreprise, des dispositions plus favorables que celles de l'accord de branche ou de la loi. C'est parce qu'il est possible, dans l'entreprise, de déroger à l'accord de branche ou à la loi qu'il y a bien une inversion de la hiérarchie des normes.

Vous avez parlé tout à l'heure de complexité, monsieur le rapporteur, en disant en substance que le code du travail était un truc compliqué, un machin énorme avec plein de pages, et que vous entendiez tout simplifier en donnant la possibilité de tout négocier entreprise par entreprise. En réalité, ce faisant, vous obtiendrez un code du travail par entreprise. Je le répète : franchement, avec votre loi, je n'aurais pas envie d'être inspecteur du travail. (*Exclamations.*)

M. Pierre Cordier. Envoyez Gérard Filoche !

M. Ugo Bernalicis. Que droit devrais-je faire respecter dans l'entreprise ? Quelle partie de l'accord de branche, de l'accord d'entreprise ou de ce qui restera du code du travail devrais-je faire appliquer ? D'autant que, en même temps, vous réduisez les moyens des DIRECCTE – les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi –, qui vont devoir, dès lors, s'attaquer à l'os, c'est-à-dire diminuer les effectifs de l'inspection du travail. C'est un vrai problème, dans la mesure où vous diminuez simultanément les droits des travailleurs. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI.*)

M. le président. La parole est à M. Jean-Louis Bricout.

M. Jean-Louis Bricout. À entendre les propos tenus dans l'hémicycle, on a l'impression que le dialogue dans l'entreprise sera nécessairement profitable à tout le monde, aussi bien au petit entrepreneur qu'au salarié. Je n'en suis pas complètement convaincu, pour une raison essentielle : de nos jours, dans nos petites entreprises de proximité, notamment artisanales, la concurrence se fait souvent sur la qualité du travail et la relation commerciale avec les différents acteurs, publics ou privés. Or on est en train de créer des outils qui entraîneront demain une concurrence sur le prix, au détriment, bien sûr, des salariés. Les petits entrepreneurs, je pense, ne sont pourtant guère favorables à de tels instruments : ils préfèrent bien payer leurs salariés quand le travail est bien fait, car la qualité est un enjeu essentiel pour les entreprises artisanales. En fin de compte, cela risque de desservir tout le monde, en tirant vers le bas le volet social comme la qualité du travail de nos artisans.

M. Jean-Paul Lecoq. C'est l'objectif du Gouvernement !

M. le président. La parole est à Mme Agnès Firmin Le Bodo.

Mme Agnès Firmin Le Bodo. Notre groupe est favorable à ce que les salariés puissent être acteurs des décisions prises dans leur entreprise. Le mot-clé est la confiance : il faut avoir confiance dans la capacité des salariés à négocier et dans la capacité des patrons à écouter leurs salariés. Nous voterons donc contre la suppression de l'article 1^{er}. (*Applaudissements sur les bancs du groupe LC.*)

Mme Valérie Petit. Très bien !

M. le président. Je mets aux voix les amendements identiques n^{os} 81, 92, 128 et 236.

(*Il est procédé au scrutin.*)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	107
Nombre de suffrages exprimés	107
Majorité absolue	54
Pour l'adoption	18
contre	89

(*Les amendements identiques n^{os} 81, 92, 128 et 236 ne sont pas adoptés.*)

M. le président. La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir l'amendement n^o 127.

M. Boris Vallaud. Cet amendement tend lui aussi à supprimer l'ordonnance n^o 2017-1385. J'en profite pour insister sur un point noir de celle-ci : le pouvoir unilatéral de l'employeur – il y a d'ailleurs une contradiction dans les

termes mêmes, puisque ladite ordonnance est censée renforcer le dialogue social. Ainsi, un texte proposé unilatéralement par l'employeur puis soumis au vote pourra se transformer en accord collectif applicable. Vous avez inventé, au fond, un objet juridique nouveau : l'accord collectif unilatéral non négocié, ce qui est évidemment une curiosité. Et ce n'est pas tout : en ouvrant cette possibilité, vous incitez en réalité les petites entreprises à agir de la sorte, car il sera désormais plus facile à l'employeur d'obtenir un accord s'il n'y a pas de représentation dans l'entreprise. C'est une incitation à ne pas assurer de représentation des salariés dans l'entreprise.

Toutes les organisations syndicales, sans exception, fustigent cet enjambement. La CFDT, qui n'est pas la moins réformatrice d'entre elles, a même déposé un recours devant le Conseil d'État contre cette disposition. Avec celle-ci, 3 millions de salariés vont se voir privés de représentants. Je fais miens les propos de la CFDT : c'est inacceptable !

Vous aviez pourtant la possibilité de faire entrer les syndicats dans les entreprises. Je rappelle que des accords existent dans 70 % des entreprises où il y a des représentants syndicaux, alors que ce taux s'effondre dès lors qu'il n'y en a pas.

M. Jean-Louis Bricout. Très juste !

M. Christian Hutin. Très bien !

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Il est défavorable, pour les raisons que j'ai déjà évoquées, puisque cet amendement vise, comme le précédent, à supprimer l'ordonnance, en remplaçant le mot « ratifiée » par le mot « abrogée ».

(*L'amendement n^o 127, repoussé par le Gouvernement, n'est pas adopté.*)

(*L'article 1^{er} est adopté.*)

Article 2

M. le président. La parole est à M. Jean-Paul Lecoq, pour soutenir l'amendement n^o 86.

M. Jean-Paul Lecoq. L'article 5 de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective crée une obligation de négocier un accord de méthode au niveau des branches et des entreprises afin de définir le calendrier et la périodicité des négociations. Les négociations obligatoires – sur les salaires, l'égalité professionnelle ou la GPEC, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – sont également concernées par cette mesure. Si nous ne sommes pas opposés à des aménagements du calendrier des négociations, nous refusons que les négociations obligatoires soient désormais éparpillées dans le temps, la seule limite fixée dans le texte étant qu'elles doivent avoir lieu au moins tous les quatre ou cinq ans.

Quel est l'intérêt de prévoir des négociations obligatoires si un accord de méthode peut rendre optionnelle leur application dans le temps ? Je citerai deux exemples pour montrer les conséquences concrètes de cette mesure portant atteinte au droit des salariés. Premièrement, à la page 119 du rapport, il est mentionné qu'au niveau de la branche, la négociation obligatoire des salaires pourrait devenir quadriennale, alors qu'elle était annuelle auparavant. Deuxièmement, à la page 122 du rapport, il est indiqué que la négociation

d'entreprise sur l'égalité professionnelle aurait lieu tous les quatre ans, alors que la limite était fixée à trois ans auparavant.

Le présent amendement prévoit de laisser la possibilité de négocier un accord de méthode sur la périodicité des négociations mais d'exclure les négociations obligatoires de l'accord de méthode, afin de maintenir le caractère contraignant de ces négociations.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Je suis défavorable à cet amendement car il conduirait à vider totalement de son sens la logique de l'ordonnance...

M. Pierre Dharréville. Pensez-vous ! (*Sourires sur les bancs du groupe GDR.*)

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. ...qui vise à donner plus de souplesse aux entrepreneurs comme aux branches, pour adapter au mieux le calendrier et la périodicité des négociations obligatoires aux spécificités de leur secteur ou de leur entreprise.

Contrairement à ce que vous laissez entendre, mon cher collègue, il ne s'agit pas de rendre ces négociations facultatives. En effet, l'obligation de négocier de manière quadriennale ou quinquennale sur l'ensemble de ces thèmes reste une règle d'ordre public clairement édictée, mais ces négociations doivent avoir un sens réel pour être efficaces. Il n'est pas très utile d'obliger les entreprises à négocier chaque année ; sur certains sujets, mieux vaut négocier moins souvent mais de manière plus qualitative. Par exemple, on peut penser que la GPEC ne requiert pas une négociation annuelle ; pour connaître le sujet, je peux vous assurer que cela ne serait pas utile. Il en va de même pour la qualité de vie au travail ou l'égalité professionnelle, qui doivent faire l'objet de plans d'action pluriannuels.

M. Jean-Paul Lecoq. Il y a pourtant du travail à mener dans ces domaines !

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis que le rapporteur.

M. le président. La parole est à M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Permettez-moi, monsieur le rapporteur, d'insister sur l'égalité professionnelle, que vous avez évoquée à la fin de votre intervention. Dans ce domaine, nous devrions maintenir les dispositions en vigueur, plutôt que de diminuer la fréquence des négociations. En la matière, nous savons qu'il reste beaucoup de progrès à faire. Je ne crois franchement pas que l'on puisse raisonner comme vous le faites.

M. Jean-Paul Lecoq. C'est vrai !

M. le président. La parole est à M. Ugo Bernalicis.

M. Ugo Bernalicis. J'aimerais bien savoir quelles sont ces spécificités des entreprises qui empêchent de négocier tous les ans. Au demeurant, négocier annuellement ne signifie pas que tout sera chamboulé à chaque fois, mais que l'on discutera une fois par an pour vérifier le suivi de la trajectoire pluriannuelle.

M. Pierre Dharréville. Mais oui ! Il faut faire confiance au dialogue social !

M. Ugo Bernalicis. Il semble que le seul intérêt d'une discussion quadriennale consiste, pour certains, à être moins embêté – pour adopter un langage châtié – par les syndicalistes, car une telle fréquence de négociations est déjà tellement insupportable qu'il serait inenvisageable de discuter sur une base annuelle. J'ai du mal à comprendre le sens véritable de cette diminution de la fréquence des négociations. Ce n'est pas la rareté qui fait la valeur en la matière. Sinon, nous voterions des lois une fois tous les cinq ans ; nous serions tranquilles.

M. Sébastien Jumel. N'ayez pas peur du dialogue social !

M. Jean-Paul Lecoq. Plus on se voit, plus on se comprend !

M. le président. La parole est à M. Frédéric Descrozaille.

M. Frédéric Descrozaille. Je tiens à présenter mes excuses à tous les collègues que j'ai pu froisser ou indigner tout à l'heure, car telle n'était pas mon intention. (*Applaudissements sur quelques bancs des groupes REM et MODEM.*) Ayant le plus grand respect pour toutes les formes d'engagements, qu'ils soient associatifs, syndicaux, ou politiques, jamais je ne me permettrais de songer à modifier des points fondamentaux de la Constitution. Je dis simplement que, de mon humble point de vue – je peux me tromper –, nous pourrions optimiser le temps que nous passons à notre mission de production législative pour être plus efficaces dans notre mission d'évaluation et de contrôle, dont je trouve, après quelques mois d'exercice de mon mandat, qu'elle est réduite à peau de chagrin. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe REM.*)

M. Jean-Jacques Bridey. Bravo !

M. Frédéric Descrozaille. En matière d'aide à l'emploi, en particulier, il existe des dispositifs de l'État dont nous savons tous très bien que l'efficacité est incertaine, car ils sont souvent dissuasifs et illisibles pour les TPE. L'accès des personnes handicapées au travail représente aussi un parcours du combattant infernal.

M. Ugo Bernalicis. Et le crédit d'emploi pour la compétitivité et l'emploi ?

M. Frédéric Descrozaille. En la matière, nous n'avons pas besoin de légiférer ; nous pourrions, de manière transpartisanne et intelligente, sortir du palais Bourbon, ne demander ni rapports ni auditions mais dresser nous-mêmes les constats, en interrogeant les fonctionnaires concernés. (*Exclamations sur les bancs du groupe LR.*)

M. Jean-Jacques Bridey. Très bien !

M. Thibault Bazin. Mais vous n'y pensez pas !

M. Frédéric Descrozaille. Tel était le sens de mon intervention, car je respecte et admire autant que vous la splendeur des débats parlementaires. (*Applaudissements sur les bancs des groupes REM et MODEM.*)

M. Fabien Roussel. Il en remet une couche !

M. Sébastien Jumel. Il aggrave son cas !

M. le président. La parole est à M. Fabien Di Filippo.

M. Fabien Di Filippo. Nous n'avons pas grand-chose à apporter à la discussion sur le présent amendement. Je rappelle simplement que les négociations annuelles restent possibles pour les entreprises, et je pense que celles-ci sauront,

en bonne intelligence, réévaluer les choses le moment venu. Nous ne sommes donc pas forcément favorables à cet amendement.

Au reste, vous ne pouvez pas dire qu'on légifère beaucoup trop et, en même temps – puisque vous aimez cette expression –, qu'on passe beaucoup trop de temps à discuter de cette loi. Si nous voulons une loi de qualité, il faut prendre le temps d'aller au bout de l'examen des amendements et d'approfondir au maximum la réflexion. Même si vous êtes aujourd'hui un peu sourds à nos appels à la discussion,...

M. Ugo Bernalicis. Sourds au dialogue !

M. Fabien Di Filippo. ...la loi que nous voterons ne doit pas contribuer à la prolifération des textes mais être de qualité.

J'en viens à la question du contrôle. Nous exerçons tous des missions importantes dans des organismes de contrôle.

M. Gilles Lurton. Absolument !

M. Fabien Di Filippo. Certes, l'organisation de votre groupe politique n'est peut-être pas encore optimale, certains d'entre vous sont très fatigués, mais ces possibilités de contrôle existent, elles nous sont ouvertes et nous pouvons les utiliser pleinement.

M. Thibault Bazin et M. Pierre Cordier. Il a raison !

M. Fabien Di Filippo. Pour éviter que la loi soit difficile voire impossible à contrôler, il faut prendre le temps, dans l'hémicycle, de discuter en confrontant tous les points de vue, en allant au bout des sujets et en épuisant tous les arguments. Ainsi, nous nous assurerons que la loi soit à la hauteur de ce que méritent nos concitoyens.

Mme Brigitte Bourguignon, présidente de la commission des affaires sociales. Cela n'a rien à voir avec le débat de ce soir !

M. Fabien Di Filippo. Parallèlement, nous devons en effet nous investir dans nos missions de contrôle. Raccourcir les débats ne vous permettra pas de contrôler davantage mais conduira à de mauvaises lois, qui rendront la mission de contrôle encore plus difficile à exercer. On n'a pas tout inventé après le 8 mai 2017 ; certaines choses se faisaient et sont encore possibles. Nous sommes dorénavant des parlementaires à plein-temps. Profitons-en pour nous investir dans chacune des missions qui nous sont confiées ! (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe LR.*)

M. le président. La parole est à M. le rapporteur.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Après ces échanges de fond – ils le sont, je n'en doute pas –, je voudrais revenir au texte, sujet sur lequel je me sens plus à l'aise, et apporter un éclairage sur l'amendement. Les accords signés par les entreprises et les partenaires sociaux, notamment sur l'égalité professionnelle, mais également sur des sujets comme la GPEC, que j'ai évoquée tout à l'heure, sont le plus souvent pluriannuels. Les entreprises établissent des plans et prévoient des commissions de suivi, qui se réunissent pour faire des points intermédiaires. Monsieur Bernalicis, c'est pour cela qu'il n'est pas pertinent de prévoir une négociation annuelle systématique. Il est beaucoup plus intéressant pour les partenaires sociaux de négocier globalement car ils savent très bien qu'ils peuvent obtenir davantage de l'employeur pendant une période de plusieurs années. Cela dit, dans le cadre de leur travail de partenaires sociaux, ils se réunissent avec l'employeur au sein de commissions de suivi

pour évaluer l'écart entre la réalité et l'objectif. Pour avoir assisté à quelques-unes de ces réunions, je vous garantis qu'elles fonctionnent comme cela.

(*L'amendement n° 86 n'est pas adopté.*)

M. le président. Je suis saisi de trois amendements identiques, n°s 129, 237 et 246.

La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir l'amendement n° 129.

M. Boris Vallaud. Cette ordonnance établit la règle de la primauté de l'accord d'entreprise et réorganise la négociation des accords. La nouvelle architecture du code du travail en trois parties nous convient parce que nous faisons confiance au dialogue social. Nous ne partons pas du postulat que les accords d'entreprise devraient automatiquement induire une dégradation de la situation des salariés. D'ailleurs, nous avons déjà donné plus de place à la négociation collective mais en expérimentant cette nouvelle architecture. Nous regrettons que vous n'attendiez pas les résultats de cette expérimentation avant de procéder à sa généralisation.

Le conflit dans le secteur des transports routiers a démontré qu'une période expérimentale était nécessaire. Les partenaires sociaux ont signé un protocole d'accord consistant à intégrer, dans les salaires minima hiérarchiques relevant de la primauté de la branche, une série d'éléments de rémunération, afin d'éviter que des entreprises ne dérogent à ces primes, comme le permet désormais l'ordonnance que nous examinons. C'est pourquoi nous proposons de laisser l'expérimentation prévue aller à son terme.

À cet égard, je fais observer à M. Descrozaille, qui a revendiqué l'exercice du pouvoir de contrôle et d'évaluation, que nombre de mesures prévues dans les présentes ordonnances reviennent sur des dispositions votées très récemment. Le Président de la République et l'exécutif affichent des principes relatifs à la nouvelle manière de légiférer, mais ces derniers sont immédiatement démentis dans les actes.

M. le président. La parole est à Mme Caroline Fiat, pour soutenir l'amendement n° 237.

Mme Caroline Fiat. Madame la ministre, nous vous avons présenté, il y a quelques instants, de nombreuses raisons de s'opposer à l'inversion de la hiérarchie des normes, mais elles n'ont pour l'instant pas suffi à convaincre la majorité de mes collègues de ne pas voter cet article. Je profite de cette nouvelle occasion pour tenter de nouveau de vous convaincre car, si certains sont attachés à la destruction des acquis sociaux, je ne doute pas que d'autres seront sensibles à nos arguments.

Jusqu'à présent compétentes sur beaucoup de sujets, les branches verront leur périmètre strictement redéfini. Vous vous faites le chantre du dialogue social mais vous en diminuez les possibilités au niveau de la branche professionnelle. Tous les sujets non mentionnés explicitement relèveront dorénavant d'abord de l'accord d'entreprise, auquel la primauté sera donnée. Nous avons déjà pris l'exemple des conditions de rémunération et de recours aux CDD. Nous pourrions aussi évoquer le niveau de prise en charge, au-delà des minima légaux, des arrêts maladie, des congés exceptionnels pour événement familial, pour enfants malades ou maternité, qui seront désormais fixés directement au sein de l'entreprise.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. C'est faux !

Mme Caroline Fiat. Mes chers collègues, l'inversion de la hiérarchie des normes sera un bouleversement social. En adoptant ces dispositions, vous allez pousser de nombreuses entreprises dans la course au moins-disant social. Vous allez notamment permettre une baisse du pouvoir d'achat des salariés et une atteinte aux acquis pourtant déjà négociés par les branches. Nous pensons que la concurrence généralisée entre les salariés est néfaste, tant pour les individus que pour l'économie française. C'est en effet la demande intérieure qui relancera l'activité des entreprises.

Nous proposons donc de rétablir la hiérarchie des normes entre les accords de branche et les accords d'entreprise telle qu'elle était définie par le code du travail avant la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI.*)

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 246.

M. Michel Castellani. Son exposé sommaire est très clair. Aujourd'hui, la loi prévaut sur la convention collective. Après la ratification de cette ordonnance, l'accord de l'entreprise primera sur l'accord de branche dans tous les domaines qui ne sont pas mentionnés explicitement dans le code du travail, même lorsqu'il sera moins favorable aux salariés. C'est évidemment un affaiblissement de la loi. En outre, nous craignons une concurrence ouverte entre les salariés et surtout une fragilisation de leurs situations. Tel est l'objet de notre amendement.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur ces trois amendements identiques ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. J'y suis défavorable. Nous avons toujours la même divergence de fond sur le dialogue social. Vous avez une manière très différente d'apprécier la négociation au niveau de l'entreprise, qui, je le répète encore une fois, représente à mon sens le niveau de proximité le plus adapté pour fixer de nombreuses règles, mais pas toutes. À cet égard, je souligne que l'ordonnance a renforcé la mission naturelle de la branche, à savoir la négociation de ce qui a trait aux garanties et aux protections globales des salariés : la prévention de la pénibilité, la prévoyance, la santé, la formation professionnelle, etc.

L'accord conclu dans le domaine du transport routier, évoqué tout à l'heure, ne remet d'ailleurs aucunement en cause l'architecture conventionnelle mise en place dans le cadre de cette ordonnance. Celle-ci prévoit que les salaires minima hiérarchiques sont du ressort de la primauté de la branche, tandis que les primes et accessoires de rémunération relèvent de la primauté de l'accord d'entreprise. Tous ceux qui connaissent un peu ces sujets le savent, lorsqu'une prime est récurrente et fixe, elle devient partie intégrante du salaire, ce qui n'est pas le cas pour les autres formes de primes.

Le principe acté lors des négociations avec les partenaires sociaux du secteur des transports routiers est la réintégration dans le calcul du salaire lui-même d'éléments qui relevaient auparavant de la catégorie des primes ou des compensations propres à ce secteur, dans les conditions que j'ai évoquées à l'instant. Le choix qui a été fait a donc plutôt consisté à se mettre en adéquation avec la nouvelle architecture conventionnelle, et non à la remettre en cause.

(*Les amendements identiques n°s 129, 237 et 246, repoussés par le Gouvernement, ne sont pas adoptés.*)

M. le président. La parole est à Mme Caroline Fiat, pour soutenir l'amendement n° 290.

Mme Caroline Fiat. L'extension des accords collectifs de branche permet que l'ensemble des salariés d'un secteur soient couverts et protégés par un accord de branche, même si leur employeur n'adhère pas à une organisation patronale signataire de l'accord. L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective propose de conditionner l'extension des accords à la création de dispositions spécifiques pour les petites entreprises. Ce faisant, elle permet d'intégrer au sein même des accords de branche des dispositions moins favorables aux salariés des petites entreprises.

Ces ordonnances créent donc, de fait, des salariés de seconde zone : ceux des petites entreprises, qui auront moins de droits que les autres. Cette logique de mise en concurrence des travailleurs pèse déjà au plan européen. C'est la logique du dumping, exercée à l'échelle de l'Union européenne, mais aussi sur le territoire national avec un recours massif aux travailleurs détachés.

Alors que les effets de cette stratégie sont manifestement délétères, que l'emploi ne s'en trouve absolument pas préservé et que les conditions de vie des salariés sont rendues chaque jour plus difficiles, vous choisissez de persister. Alors que le Président de la République, à Göteborg, fait des phrases sur l'harmonisation sociale en Europe, vous aggravez les disparités sociales en France. Il faut garantir à tous les salariés une protection commune et de haut niveau. C'est le seul moyen d'enclencher la dynamique de progrès dont a besoin notre pays, qui compte aujourd'hui tant de travailleurs pauvres.

Voilà pourquoi nous proposons de supprimer les articles du code du travail qui autorisent à mettre dans une situation de concurrence indigne les travailleurs des petites entreprises et les autres.

M. Ugo Bernalicis. Très bien !

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Cet amendement repose sur un double malentendu concernant son objectif et sa portée. Contrairement à ce que vous avez dénoncé, il ne s'agit absolument pas de faire des salariés des très petites entreprises des salariés de seconde zone, au contraire. Les accords de branche tiennent aujourd'hui insuffisamment compte des spécificités de ces entreprises. Cette question a du reste fait l'objet de plusieurs échanges en commission des affaires sociales.

Si ces entreprises ne sont pas suffisamment prises en compte, c'est parce qu'elles sont trop souvent insuffisamment représentées au sein des partenaires sociaux qui siègent en vue de mettre en place les accords de branche. L'article 2 a précisément pour objet d'obliger les branches à mieux réfléchir au sens que les règles qu'elles édictent peuvent avoir, ou pas, pour les très petites entreprises, ou encore aux difficultés que ces règles peuvent ou non leur poser. L'article 2 ne prend donc en aucun cas des dispositions pénalisant les salariés des TPE : il vise au contraire à mieux tenir compte de ces salariés, avec toutes leurs spécificités.

Si c'est juste une question de malentendu, je vous invite à retirer l'amendement. Sinon, avis défavorable.

M. Ugo Bernalicis. Il n'y a aucun malentendu : nous avons très bien compris de quoi il retourne !

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Le même que le rapporteur, monsieur le président.

(L'amendement n° 290 n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de quatre amendements, n°s 82, 306, 151 et 149, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à M. Hubert Wulfranc, pour soutenir l'amendement n° 82.

M. Hubert Wulfranc. Cet amendement vise à supprimer le référendum d'entreprise, disposition qui donne à l'employeur la faculté de demander, sur son initiative, un référendum destiné à valider un accord signé par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des voix aux dernières élections professionnelles. Si la loi El Khomri avait déjà ouvert cette brèche dangereuse en instaurant la possibilité d'organiser un référendum d'entreprise sur l'initiative des syndicats minoritaires, le présent texte va beaucoup plus loin. Il n'est pas question d'accepter une telle régression du droit des syndicats, qui les court-circuite alors que ces organisations sont soucieuses de défendre de manière rigoureuse les droits des salariés. Une telle disposition nous paraît donc tout à fait inadéquate.

Nous ne le répétons jamais assez : il ne faut pas mettre à disposition un outil qui sera trop souvent utilisé pour contourner le fait syndical. Qui peut croire, en effet, que l'entreprise – cette question a été au cœur de nos discussions – est un lieu de débat serein et neutre ? Ce n'est vrai ni d'un point de vue structurel – nous l'avons déjà souligné – ni d'un point de vue conjoncturel. Alors que le chômage de masse est très élevé en France, le rapport de force est toujours en faveur de l'employeur.

L'arme que constitue le référendum permettra au patronat d'isoler les salariés en empêchant la réflexion collective. Il est en effet bien plus facile d'obtenir des concessions de la part des salariés pris individuellement plutôt que collectivement. Les référendums organisés ces derniers mois, comme celui qui a eu lieu dans l'entreprise Smart, ont tristement illustré cette réalité. Pour toutes ces raisons, nous demandons la suppression de cette disposition.

M. le président. La parole est à Mme Caroline Fiat, pour soutenir l'amendement n° 306.

Mme Caroline Fiat. Le référendum d'entreprise, introduit par la loi El Khomri en 2016, est une disposition aberrante et profondément inadaptée au monde de l'entreprise. Une entreprise n'est pas une République : il n'y existe pas de citoyens égaux en droits et en devoirs, et rien ne garantit que les modalités de consultation électorale seront satisfaisantes d'un point de vue démocratique.

Par exemple, la loi n'a pas prévu l'établissement de collèges électoraux selon les catégories de travailleurs : des cadres seront ainsi amenés à se prononcer sur des questions qui concernent les ouvriers. Ce fut le cas, en mars dernier, pour les salariés de RTE – réseau de transport d'électricité – sur des questions d'aménagement du temps de travail des ouvriers. Les cadres ont pu participer à la consultation alors qu'ils n'étaient pas concernés par l'accord.

D'une façon générale, dans la mesure où la structure d'une entreprise ne permet pas la tenue acceptable de référendums, cette disposition menacera profondément la sécurité

juridique des rapports entre salariés et employeurs. Une telle disposition renforce le risque de contentieux et ne se situe donc pas du tout dans un mouvement de simplification des règles dans le monde du travail. Nous nous opposons donc à cette lecture erronée des entreprises comme lieu possible d'une démocratie et nous demandons la fin de ce dispositif.

M. le président. Les deux amendements n°s 151 et 149 peuvent faire l'objet d'une présentation groupée.

La parole est à M. Joël Aviragnet, pour les soutenir.

M. Joël Aviragnet. L'amendement n° 151 vise à s'opposer, évidemment, à la possibilité ouverte à l'employeur de demander l'organisation d'une consultation. Sous la précédente législature, nous avons déjà constaté que le délai de huit jours était problématique. Durant ce laps de temps, l'organisation qui a obtenu plus de 30 % des votes essaie d'en convaincre une autre pour atteindre le seuil de 50 %, ce qui crée du chaos dans l'entreprise autour de cette possible consultation.

La rédaction de l'amendement n° 149 diffère de celle proposée en commission afin de pouvoir intégrer les remarques de notre rapporteur sur la censure, par le Conseil constitutionnel, en réponse à une question prioritaire de constitutionnalité, de la solution consistant à réserver la négociation du protocole aux seules organisations syndicales signataires du projet d'accord.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur ces quatre amendements ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Ces amendements ont des objets similaires ou presque, même s'ils empruntent des voies différentes. Les amendements n°s 82 et 306 visent à supprimer toute possibilité de recours au référendum lorsqu'un accord minoritaire, signé par les organisations syndicales représentant entre 30 % et 50 % des voix, a été conclu, tandis que les amendements n°s 151 et 149 visent seulement à supprimer la possibilité pour l'employeur de solliciter l'organisation du référendum.

Tout en donnant un avis défavorable sur ces quatre amendements, je tiens à apporter des éléments de réponse. En premier lieu, le recours au référendum – je l'avais souligné lors de l'examen du projet de loi d'habilitation – est une seconde chance pour la négociation. Je n'ai pas changé d'avis depuis. Je vous rappelle en effet que le référendum a été introduit par la loi du 8 août 2016 en réponse à l'introduction de l'accord majoritaire, puisque cette nouvelle modalité de validation des accords pouvait faire craindre un blocage social dans certaines situations. Je suis donc évidemment défavorable à la suppression de ce dispositif qui pourra faire ses preuves à l'occasion de la généralisation de l'accord majoritaire qui, vous le savez, interviendra dès le 1^{er} mai 2018 grâce aux ordonnances dont nous débattons aujourd'hui.

Deuxième élément d'explication : la possibilité que l'ordonnance a donnée à l'employeur de solliciter l'organisation d'un référendum est très encadrée. Nos échanges avec de nombreux DRH, que nous avons déjà rappelés ce soir, ont permis de montrer qu'ils sont très prudents s'agissant d'organiser des référendums. L'employeur ne pourra en prendre l'initiative que dans un second temps, si les organisations syndicales n'ont pas souhaité demander l'organisation de la consultation ou si elles ne l'ont pas fait dans le délai imparti d'un mois. Les organisations ont donc la main. En outre, la

consultation ne pourra pas être organisée si l'ensemble des organisations syndicales s'opposent à la demande de référendum de l'employeur.

M. Jean-Louis Bricout. C'est compliqué!

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Non seulement il n'y a donc aucun contournement des syndicats, mais c'est même l'inverse: ils ont la prérogative, puisque ce sont bien eux qui gardent la main pour s'opposer à la tenue d'un référendum. Vous comprendrez que je ne comprends pas vos inquiétudes. Avis défavorable.

M. Jean-Paul Lecoq. Votre analyse repose sur une totale méconnaissance du milieu syndical!

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis défavorable, monsieur le président.

M. le président. La parole est à M. Fabien Roussel.

M. Fabien Roussel. Tout dépend de la façon dont le référendum d'entreprise, dont nous avons déjà l'expérience, est utilisé. Hubert Wulfranc a brièvement évoqué l'exemple de l'usine Smart: le référendum d'entreprise qui s'y est tenu, et qui a été très largement médiatisé, a reposé sur un odieux chantage, puisque la direction de l'entreprise a demandé aux salariés de choisir entre le chômage ou le fait de travailler 39 heures payées 37. Alors que les organisations syndicales étaient évidemment opposées à une telle proposition, les salariés, par voie de référendum, ont voté pour à 56 %, par peur de perdre leur travail.

C'était le 16 décembre 2015. Quel est le bilan de cette opération après deux années? Il est peu reluisant. Les cadences sont soutenues et les horaires décalés: les salariés ont l'impression d'avoir sacrifié beaucoup sans avoir rien obtenu en retour. La vie de famille s'est dégradée et le taux d'absentéisme a même augmenté. Cette situation est courante dans le secteur de l'industrie automobile.

Les accords de compétitivité qui ont été mis en place dans un grand nombre d'usines sont de la même eau. Vous me permettrez d'évoquer de nouveau la situation dans le nord de la France, la région que je connais le mieux puisque c'est la mienne. Je ne ferai pas de la macroéconomie: je tiens à évoquer des exemples aussi précis que concrets. Sur le site de Sevelnord, en 2012, l'usine Peugeot produisait 95 000 véhicules et comptait 2 380 salariés en CDI. Aujourd'hui, elle en produit 138 000 mais ne compte plus que 1 888 salariés en CDI. Voilà la réalité: ces référendums d'entreprises, comme les accords de compétitivité, visent à produire plus en augmentant les cadences pour accroître la rentabilité des dividendes des actionnaires.

M. Jean-Paul Lecoq. Voilà qui est clair!

M. le président. La parole est à M. Thibault Bazin.

M. Thibault Bazin. Je vous remercie, monsieur le Premier ministre.

M. le président. Pas encore! (*Sourires. –Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe REM.*)

M. Jean-Paul Dufègne. Quelle belle perspective!

M. Sébastien Jumel. Comme le Premier ministre doit être de droite, c'est tout à fait possible!

M. Thibault Bazin. Je vous prie de m'excuser: je voulais aller vite. Au moins, ma bévue détend tout le monde.

Nos collègues des groupes GDR, LFI et NG dénoncent la faculté octroyée à l'employeur de demander un référendum pour valider un accord signé par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des voix. Il faut être sincère: cet article donne la possibilité à l'employeur de demander un référendum à la condition que l'ensemble des organisations syndicales signataires ne s'y opposent pas, ce qui signifie que certaines organisations accepteraient ce référendum.

Avant cette disposition, seules les organisations syndicales avaient la possibilité de prendre cette initiative. L'article, en prévoyant que l'employeur en dispose lui aussi, équilibre le dispositif. Cette initiative partagée permettra de sauver des emplois. Nous savons en effet que, parfois, des organisations syndicales font tout pour bloquer des accords. Nous soutenons donc pleinement cette mesure qui est susceptible de sauver des emplois.

M. Jean-Paul Lecoq. Au bout du bout, cela s'appelle l'esclavage! (*Exclamations sur les bancs du groupe REM.*)

(*Les amendements n° 82, 306, 151 et 149, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.*)

M. le président. Je suis saisi de trois amendements, n°s 139, 338 et 146, pouvant être soumis à une discussion commune.

Sur l'amendement n° 139, je suis saisi par le groupe Nouvelle Gauche d'une demande de scrutin public.

Le scrutin est annoncé dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir cet amendement.

M. Boris Vallaud. Mes chers collègues, nous en venons à un sujet majeur, que nous avons déjà évoqué au cours de la discussion générale, je dirai même un sujet essentiel de l'ordonnance dont il est ici question, à savoir la négociation dans les entreprises de moins de vingt salariés.

Aujourd'hui, 96 % des entreprises de moins de cinquante salariés sont dépourvues de délégué syndical. Face à ce constat, vous faites le choix de la négociation sans les syndicats, c'est-à-dire du contournement des syndicats. En effet, vous souhaitez que l'employeur puisse proposer un projet d'accord, non pas un accord négocié – cet élément est important –, sur n'importe quel thème, et qu'il le fasse valider par référendum auprès de ses salariés. Pire encore, le projet de décret prévoit que le référendum pourra être organisé de manière unilatérale par l'employeur, sans bulletins secrets et à main levée. Un tel procédé peut produire un vote unanime.

Telle est votre vision du dialogue social: celle de l'opposition entre dialogue social et dialogue syndical. Vous auriez pu faire le pari de renforcer la présence syndicale dans les petites entreprises, mais vous avez fait le choix inverse. Nous croyons pour notre part à la nécessité du dialogue social avec les syndicats.

Vous faites souvent référence à notre voisin allemand: dois-je vous rappeler que des élections syndicales se tiennent, outre-Rhin, dès lors que le seuil de deux salariés est atteint? Nous aurions pu faire la même chose.

Vous faites aussi le procès régulier du mandatement des salariés en expliquant qu'il ne fonctionne pas – notre rapporteur l'a d'ailleurs continuellement rappelé en commission –, mais vous avez fait droit à la conception la plus rétrograde, la plus paresseuse et la plus peureuse du dialogue social en refusant que les syndicats entrent dans les très petites entreprises. L'ensemble des organisations syndicales de salariés l'ont regretté et ont souligné l'occasion manquée, l'échec que constituent ces dispositions.

Le modèle social du XXI^e siècle, qui permet d'envisager les transitions professionnelles et d'affronter les grands défis de l'avenir du monde du travail, repose sur la confiance. Cette confiance ne se décrète pas : elle n'est pas une croyance mais elle se construit.

Dans les petites entreprises, vous renvoyez dos à dos le dialogue social et le dialogue syndical. Ainsi, vous reprenez à votre compte la conception la plus éculée du dialogue social, celle du MEDEF et de Pierre Gattaz qui m'avait dit un jour que, lorsqu'il discutait avec ses salariés ou leur disait bonjour, il faisait du dialogue social. Ce n'est pas notre vision. *(Applaudissements sur les bancs du groupe NG et sur plusieurs bancs du groupe GDR.)*

M. Christian Hutin. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Jean-Paul Dufrière, pour soutenir l'amendement n° 338.

M. Jean-Paul Dufrière. Merci, monsieur le président.

M. Sébastien Jumel. De la République ! *(Sourires.)*

M. Jean-Paul Dufrière. L'article 8 de l'ordonnance relative à la négociation collective prévoit que, dans les entreprises de moins de onze salariés, l'employeur pourra, de manière unilatérale, soumettre à référendum ses décisions portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective.

Le danger que représente cette mesure est flagrant : les référendums que vous voulez inscrire dans la loi ne sont en aucun cas des formes de consultation démocratique. Les salariés seront en effet placés devant un choix binaire : accepter ou refuser les propositions qui leur sont soumises sans pouvoir proposer de solution alternative. Il existe évidemment un autre risque : que le refus soit immédiatement sanctionné, dans une forme de chantage à l'emploi, tout à fait inacceptable.

La logique référendaire est la négation même du dialogue social. C'est même la raison d'être de ce type de dispositif que de court-circuiter le dialogue social pour imposer la volonté patronale. C'est pourquoi nous proposons de supprimer cette prétendue nouvelle modalité de négociation et de lui substituer une procédure de mandatement dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégué syndical.

M. le président. La parole est à M. Jean-Louis Bricout, pour soutenir l'amendement n° 146.

M. Jean-Louis Bricout. Désormais, vous rendez possible la négociation d'accords sans les syndicats dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Vous allez même beaucoup plus loin en permettant à l'employeur de faire valider un accord unilatéral par référendum. Une telle possibilité représente, pour plus de 7 millions de salariés, un contournement des syndicats. Vous renvoyez la négociation à la relation sociale entre l'employeur et les salariés, en oubliant le lien de subordination que l'un exerce sur les autres.

Avec le référendum, vous renforcez l'inégalité du rapport de forces entre les salariés et leur employeur, lequel connaît mieux l'état de santé de l'entreprise. Vous désincitez les employeurs à négocier avec les syndicats en renvoyant le mandatement à ses dysfonctionnements. Mais avez-vous au moins essayé de le faire vivre ? Toutes les organisations syndicales de salariés nous ont fait part de leur volonté de voir le mandatement renforcé. Vous préférez le supprimer et laisser les salariés se débrouiller quand ils travaillent dans une petite entreprise.

Nous proposons donc de rétablir la place légitime des syndicats dans les TPE en supprimant le référendum et en restaurant le mandatement, qui constitue, à nos yeux, une réponse adaptée dans les petites entreprises.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur ces trois amendements ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Défavorable. En effet, ces amendements visent à revenir sur les dispositions permettant aux salariés des entreprises de moins de onze salariés, ou de moins de vingt salariés si elles sont dépourvues d'élu du personnel, de ratifier à la majorité des deux tiers – car, je le rappelle, c'est le seuil requis – un projet d'accord présenté par l'employeur. Vous parlez de référendum car les salariés sont confrontés à un choix binaire, mais il s'agit en fait d'une consultation des salariés, le terme « référendum » étant réservé à un cadre spécifique.

Les salariés ont toujours la possibilité d'abroger purement et simplement le projet d'accord présenté par l'employeur, au travers de leur vote, s'ils décident de ne pas le ratifier. Ils ont toute liberté de procéder au vote hors la présence de l'employeur – c'est d'ailleurs ce qui est prévu. De même, ils peuvent décider de discuter entre eux des dispositions de cette proposition d'accord, et même de prolonger leur discussion le lendemain puisqu'ils disposent de quinze jours pour se prononcer. Ils ont toute latitude de s'organiser comme ils le souhaitent avant de rendre leur verdict à leur employeur.

J'entends parler de référendum à main levée. Pas du tout ! Ce n'est pas ce qui est écrit dans le décret, ni d'ailleurs dans l'ordonnance. Que vous n'approuviez pas cette mesure, je peux l'entendre, mais que vous la dénaturiez en la présentant de façon inexacte, je trouve que ce n'est pas acceptable. *(Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe REM.)* Je préférerais que vous me fassiez part de votre désaccord sans dénaturer cette disposition : encore une fois, il ne s'agit pas d'un référendum à main levée.

Par ailleurs, pour prendre un peu de recul sur ce sujet, je tiens à souligner le rôle que joueront les observatoires. Nous en avons peu parlé pour le moment : j'ai compris qu'ils n'avaient pas suscité beaucoup d'intérêt sur les bancs de la partie gauche de notre hémicycle, et c'est dommage parce que j'y crois beaucoup. Ces observatoires sont destinés à accompagner le dialogue social,...

M. Christian Hutin. Un observatoire de la misère, par exemple ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. ...notamment dans les petites entreprises, qui pourront recourir à cette possibilité. Il s'agit non pas de résoudre des situations de confrontation – même si j'ai bien compris que vous n'imaginiez pas que tout soit confrontation –, de tension ou de conflit, mais de permettre aux salariés de réfléchir ensemble, sans être sous le regard de l'employeur, dans des conditions qu'ils détermineront ensemble, tout simplement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, *ministre.* Même avis.

M. le président. La parole est à M. Jean-Paul Lecoq.

M. Jean-Paul Lecoq. Monsieur le rapporteur, vous avez sans doute travaillé dans de grandes entreprises et non dans des petites. Permettez-moi de vous raconter mon expérience. Lorsque j'étais candidat au mandat de délégué du personnel dans une entreprise de quarante-huit salariés, mon employeur a posé la question : « Est-il bien nécessaire de voter à bulletins secrets ? » Quand vous êtes salarié, il est compliqué de répondre « oui » à cette question de votre patron : votre réponse est déjà perçue comme un manque de confiance, elle est déjà considérée comme suspecte.

M. Christian Hutin. Très bien !

M. Jean-Paul Lecoq. Il est donc nécessaire que la loi détermine clairement les modalités d'organisation de la consultation. Il est nécessaire de préciser que le vote doit se tenir à bulletins secrets, de quadriller les choses, parce que le rapport de forces dans ces petites entreprises est toujours défavorable aux salariés. (*Exclamations sur plusieurs bancs du groupe REM.*)

Mme Caroline Fiat, M. Christian Hutin et M. Boris Vallaud. Très bien !

Un député du groupe REM. On se croirait au Parti socialiste !

M. le président. La parole est à M. Gérard Cherpion.

M. Gérard Cherpion. Il faut faire preuve de réalisme. Dans les faits, il n'y a pas, ou très peu, de représentation syndicale dans les petites entreprises.

M. Thibault Bazin. Exactement !

M. Jean-Paul Lecoq. Ça, c'est vrai !

M. Gérard Cherpion. Quelles sont les personnes les mieux placées pour prendre des décisions dans l'entreprise ? Ce sont les salariés et le patron. Dieu merci, il n'y a pas de conflit dans toutes les entreprises !

Mme Danièle Obono. Vous ne connaissez pas la situation de toutes les entreprises de France !

M. Gérard Cherpion. J'ai un peu de recul sur cette question. J'ai aussi dirigé une entreprise dont un salarié était mandaté : je connais donc la procédure du mandatement, mais aussi ses limites.

M. Jean-Paul Lecoq. Voilà où vous vouliez en venir ! J'en étais sûr !

M. Gérard Cherpion. Nous examinons enfin un projet de loi qui permettra d'instaurer un vrai dialogue social de proximité et de responsabilité. Votons ce texte ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe LR et sur quelques bancs du groupe REM.*)

M. le président. La parole est à M. Ludovic Mendes.

M. Ludovic Mendes. Permettez-moi de compléter les propos de M. Cherpion : nous avons tous les deux l'avantage d'avoir connu l'entreprise du côté des salariés et du côté des entrepreneurs.

Il n'y a, dans les petites structures, aucune représentativité syndicale : c'est la réalité, et vous le savez très bien. Le problème des petites structures, c'est qu'il y a un lien intrinsèque entre le salarié et l'entrepreneur – je parle bien d'entrepreneur et non de structure d'entreprise. L'un et l'autre ont besoin de marcher main dans la main pour avancer,...

M. Jean-Paul Lecoq. Vous savez très bien qu'il n'y a pas d'égalité entre les deux parties !

M. Ludovic Mendes. ...faute de quoi la structure coule. Or les auteurs de ces amendements essaient de nous faire croire que les salariés seraient incapables de prendre leurs responsabilités et de décider de la façon d'améliorer leur avenir. (*Exclamations sur les bancs des groupes NG et GDR.*)

M. Jean-Paul Lecoq. Arrêtez ! Vous n'êtes pas sérieux !

M. Ludovic Mendes. Quand on vous écoute, on a l'impression que tous les entrepreneurs ne font qu'une seule chose : ils essaieraient de détériorer la qualité de vie de leurs propres salariés. Allez faire un tour sur le terrain, et vous vous rendrez compte que ce n'est pas la réalité. (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe REM.*) Dans les faits, les salariés des petites structures ne peuvent pas négocier avec leurs employeurs et sont donc dans l'incapacité d'améliorer leurs conditions de travail – c'est ce qu'ils nous disent sur le terrain. Donnons-leur enfin la possibilité de se saisir des sujets qui les concernent. (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe REM. – Exclamations sur les bancs des groupes NG et GDR.*)

M. Jean-Louis Bricout. Quand tout se passe bien, le dialogue est informel !

M. le président. La parole est à Mme Caroline Fiat.

Mme Caroline Fiat. Je suis d'accord avec certains de nos collègues du groupe Les Républicains. (« Ah ! » *sur plusieurs bancs du groupe LR*) : évidemment, la France compte de belles entreprises dans lesquelles il existe un dialogue social, et heureusement.

M. Pierre Cordier. Eh oui !

Mme Caroline Fiat. Nous voulons parler des entreprises, qu'il s'agisse de TPE, de PME ou de grosses entreprises, où cela se passe mal. Par exemple, selon le code du travail, il est strictement interdit de demander à une femme, lors d'un entretien d'embauche, si elle prévoit d'avoir un enfant prochainement.

Mme Danièle Obono. Pourtant, cela arrive tout le temps !

Mme Caroline Fiat. Oui, cela arrive tout le temps. Je peux en témoigner : à moi, Caroline Fiat, on a posé plusieurs fois cette question. (*Exclamations sur quelques bancs du groupe REM.*) Vous pensez peut-être que je suis un cas exceptionnel – merci, chers collègues du groupe La République en marche !

Il arrive aussi que des femmes soient toutes contentes devant un test de grossesse positif mais qu'elles se mettent à pleurer à l'idée de devoir annoncer à leur employeur qu'elles deviendront de mauvaises salariées puisqu'elles sont enceintes. Je ne dis pas que l'employeur est forcément méchant, mais un congé de maternité lui coûte cher – il faudrait peut-être réfléchir à cette question.

M. Pierre Cordier. Ce n'est pas faux !

Mme Caroline Fiat. Quand on veut améliorer la situation des salariés, peut-être faudrait-il d'abord penser à garantir leurs droits.

Je le répète, nous ne prétendons pas que tous les employeurs sont mauvais : la France compte de très belles entreprises. Mais il faut lutter contre celles qui profitent du système, qui s'appuient sur le nombre de demandeurs d'emploi pour dire à leurs salariés : « Si ce que j'ai décidé ne te plaît pas, sache que cinquante personnes comme toi sont derrière la porte et attendent ta place ! » (*Exclamations sur les bancs du groupe REM.*)

M. Sylvain Maillard. Mais non !

Mme Caroline Fiat. Cela arrive très régulièrement. Vous nous demandez de sortir, mais vous aussi, allez sur le terrain : cela fait très longtemps que vous n'avez pas été salariés d'une petite entreprise.

M. Thibault Bazin. Ils vivent sur Jupiter !

Mme Caroline Fiat. Je le répète encore une fois : cette situation ne concerne pas toutes les entreprises de France, mais certaines d'entre elles. (*Exclamations sur les bancs du groupe REM.*)

M. Sylvain Maillard. Lorsque cela arrive, il faut le dénoncer !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 139.

(*Il est procédé au scrutin.*)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	108
Nombre de suffrages exprimés	107
Majorité absolue	54
Pour l'adoption	16
contre	91

(*L'amendement n° 139 n'est pas adopté.*)

(*Les amendements n°s 338 et 146, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.*)

M. le président. Nous en venons à l'amendement n° 83. Puis-je considérer qu'il est défendu, monsieur Jumel ?

M. Sébastien Jumel. Il ne faut pas confondre vitesse et précipitation, monsieur le président !

Je souhaite rappeler comment cela se passait dans les boîtes où il n'existait pas de syndicat. Bien souvent, c'est la négociation de branche qui permettait de pallier cette absence de syndicat, évitant ainsi les pratiques de dumping social.

M. Ludovic Mendes. Toutes les entreprises ne sont pas coupables !

M. Sébastien Jumel. Certes, il existe des petites structures où tout se passe bien, où l'on se tutoie, où le chef d'entreprise est invité au baptême des gamins et offre des fleurs au mariage de ses employés. Quand bien même, dès lors qu'une discussion était engagée, l'employeur avait l'obligation de faire appel à un salarié mandaté, soit de la branche, soit d'une organisation syndicale, pour faire en sorte que les choses continuent à bien se passer et objectiver les relations sociales dans l'entreprise. On voit bien la force de la protection syndicale dans la relation *intuitu personae* entre le salarié et l'entreprise.

Vous avez répondu, monsieur le rapporteur, qu'il s'agissait non pas d'un référendum mais d'une consultation. Or les modalités de cette consultation ne sont pas prévues. Même le vote à bulletins secrets n'est pas expressément prévu. Il faut donc m'expliquer comment cela se passe, comment la démocratie sociale est garantie en l'absence de vote à bulletins secrets. En effet, même dans les boîtes où tout se passe bien, où l'on se tutoie, où l'on va au mariage des enfants et où l'on s'offre des fleurs, le fait de savoir ce que le salarié a voté peut perturber les relations et même nuire au dialogue social quotidien.

M. Christophe Naegelen. Pas du tout !

M. Pierre Dharréville. Nous proposons, quant à nous, qu'un dialogue social performant se poursuive dans la durée. C'est la raison pour laquelle nous proposons de remettre en cause votre volonté d'instaurer un dialogue social unilatéral et descendant au moyen du référendum.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Une précision : en écoutant M. Jumel, je finissais par penser que nous avions abrogé, dans ces ordonnances, le délégué syndical et le mandatement. Je rassure donc la représentation nationale : les délégués syndicaux existent toujours, les organisations syndicales peuvent toujours en désigner et on peut toujours recourir au mandatement.

M. Sébastien Jumel. Il est détruit de fait par le mandatement !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Cependant, cher collègue, ce n'est pas seulement une boutade, car votre présentation me paraissait maximaliste en ce qu'elle laissait supposer que nous avions l'intention de contourner les syndicats, ce qui n'est pas le cas.

Je fais, avec ces ordonnances, un autre pari,...

M. Loïc Prud'homme. Nous ne faisons aucun pari, nous !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. ...j'ai une autre promesse, une autre vision, même si j'entends votre position, et je l'ai d'ailleurs dit aux organisations syndicales.

Il y a là du grain à moudre, comme cela a été dit tout à l'heure dans les propos liminaires. De nouveaux terrains de négociation sont ouverts. Je fais ainsi le pari qu'avec les observatoires et les organisations syndicales, dont le site de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DIRECCTE – permettra d'identifier plus facilement celle qui est la plus proche de l'employeur, certains salariés souhaiteront aller au contact des partenaires sociaux. Au total, un plus grand nombre de partenaires sociaux seront certainement présents au titre des organisations syndicales dans les TPE, dont 4 % seulement en comptent aujourd'hui.

Comme vous le voyez, nous faisons donc un autre pari : puisque la situation actuelle n'est pas satisfaisante, il faut ouvrir le débat et rendre possible la négociation. Donnons la main aux acteurs de l'entreprise, aux salariés, qui sont adultes. Faisons-leur confiance : ils vont y arriver.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis que le rapporteur.

M. le président. La parole est à M. Jean-Charles Taugourdeau.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Je suis très ému quand j'entends nos collègues du groupe GDR réclamer le vote à bulletins secrets, qui serait le seul vote démocratique pour les accords d'entreprise dans les petites entreprises, comme du reste dans les grosses.

M. Sébastien Jumel. Cela évite les mesures de rétorsion !

M. Jean-Charles Taugourdeau. C'est très bien et très émouvant, et j'espère que vous vous empresserez de demander systématiquement que le vote de la grève se fasse lui aussi à bulletins secrets. Ce sera sans doute beaucoup plus démocratique qu'à main levée. (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe REM.*)

M. Christian Hutin. Ce sont les députés de La République en marche de droite qui applaudissent ! Maintenant, ils sont bien identifiés !

M. le président. La parole est à M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Au vu de l'ensemble des dispositions que vous nous présentez et de la manière dont vous argumentez pour les soutenir, on pourrait avoir le sentiment que c'est le code du travail lui-même, tel qu'il est rédigé, qui est la source des tensions sociales, des problèmes et du défaut de dialogue social dans l'entreprise. Nous pensons au contraire qu'il est la garantie de ce dialogue et que c'est pour cela qu'il faudrait le renforcer, afin de permettre une meilleure qualité du travail et du dialogue au sein des entreprises.

J'ai l'impression qu'en appelant à la confiance, comme vous le faites depuis maintenant quelques semaines – car c'est le leitmotiv de votre texte –, vous nous dites qu'on va remplacer le code et le droit par la confiance, ce qui me semble très insuffisant. Mieux vaudrait renforcer le droit, et donner de nouveaux droits aux salariés dans l'entreprise pour permettre un dialogue social serein, dans lequel chacun pourra réellement prendre toute sa place.

M. le président. La parole est à M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. Là où le dialogue social ne marche pas parce qu'il n'y a pas de syndicats, il existait d'autres chemins que celui du renoncement à l'investissement des entreprises par les syndicats. Comme je l'ai dit tout à l'heure, l'Allemagne organise des élections syndicales à partir de deux salariés dans les entreprises – ce que demandaient du reste certaines organisations syndicales françaises. Je trouve stupéfiant que vous ne vous interrogiez pas sur les raisons qui conduisent les organisations syndicales, à l'unanimité, à se défier de vos propositions et à considérer que c'est un rendez-vous manqué pour le renforcement du dialogue social, alors que c'est précisément le pari que vous avez fait en continu dans les discussions menées aux mois de juillet et août. Cette confiance nous paraît donc excessive.

(L'amendement n° 83 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Joël Aviragnet, pour soutenir l'amendement n° 140.

M. Joël Aviragnet. Vous persistez à ouvrir la possibilité de valider un accord unilatéral de l'employeur par référendum, et nous le regrettons. Il importe toutefois d'en prévoir les

garanties et c'est pourquoi nous proposons que cette consultation des salariés se fasse dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Je profite de cet amendement pour rappeler à la Mme la ministre que nous ne partageons pas son positivisme et ses convictions. Le pragmatisme permanent qui est votre idéologie nous semble être un véritable renoncement. Si vous étiez pragmatique jusqu'au bout, vous ne fermeriez pas les yeux sur ce que disent les organisations syndicales de l'ordonnance dont il est question dans cet article. La CFDT, comme vient de le rappeler M. Vallaud, vient de saisir le Conseil d'État de cette question et évoque, dans son recours, des contournements des partenaires sociaux et un renforcement du pouvoir unilatéral de l'employeur, ainsi même qu'une forme de monologue social incohérent dans les petites entreprises, qui sont pourtant les plus fragiles.

Vous parlez beaucoup de confiance et de dialogue mais, pour l'heure, vous semblez malheureusement guidée davantage par vos certitudes que par une réelle volonté d'écoute et d'échange.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Monsieur Aviragnet, je vous crédite de convictions plus que de certitudes et je vous remercie de faire de même avec moi. Je me fonde en effet sur mes convictions, et non pas sur des certitudes – et c'est précisément tout l'intérêt de ces débats. Je peux toutefois avoir parfois, moi aussi, l'ambition de vous convaincre en développant un argumentaire, comme je suppose que c'est le cas pour vous lorsque vous en faites autant.

La commission des affaires sociales a rejeté cet amendement, qui introduit un degré de formalisme dans la consultation que nous avons évoquée, car il est, d'un point de vue opérationnel, incompatible avec la taille et la diversité des entreprises considérées.

Prenons un exemple, comme cela a déjà été fait à plusieurs reprises : celui d'une boulangerie dans le département du Nord – bien connu d'un certain nombre de nos collègues – et, plus précisément, dans ma ville d'Armentières. Cinq personnes y travaillent. Si l'on impose aux boulangeries de respecter l'ensemble des principes du droit électoral qui s'applique aux grandes entreprises – que j'ai pu connaître dans une vie précédente –, il faudra trouver une urne homologuée – ce qui sera peut-être possible à la mairie –, ainsi qu'un isoloir. Il faudra installer tout cela, et ce ne sera vraisemblablement pas dans l'atelier. Pour une telle entreprise, cette procédure n'aurait pas beaucoup de sens.

M. Christian Hutin. Arrêtez ! Il suffit d'un chapeau !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Ce serait très aimable de votre part de m'écouter jusqu'au bout, comme je le fais pour vous.

M. Christian Hutin. Ce n'était pas méchant !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Ma remarque non plus.

Les irrégularités étant toujours susceptibles d'être contestées devant le juge, il y a fort à parier qu'une petite entreprise ne prendra à aucun moment la responsabilité de négocier un accord, car elle aura toujours peur de ce contentieux, prévisible si elle sait qu'elle n'a pas respecté le formalisme. Or – et cette analyse a été actée par plusieurs entre d'entre vous –, dans les petites entreprises, les relations sont plutôt simples.

Je rappelle que, lorsque cette consultation aura lieu, les salariés s'exprimeront hors de la présence de l'employeur et décideront eux-mêmes de la manière dont ils voudront le faire. On peut donc être complètement tranquille : ce n'est pas l'employeur qui leur dira qu'ils n'ont pas le droit de s'exprimer à bulletins secrets ou qu'ils doivent s'exprimer d'une certaine manière ; ils en décideront entre eux. Cela se fera donc, selon moi, d'une façon beaucoup plus simple qu'avec une structuration telle que vous la proposez, adaptée sans doute aux grandes entreprises, mais certainement pas à la diversité des petites.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Quelques précisions, afin que nous parlions bien de la même chose, ce qui me paraît essentiel.

Tout d'abord, nous avons beaucoup discuté, dans le cadre des concertations avec les organisations syndicales et patronales, à propos des entreprises de moins de 50 salariés – certains souhaitent même étendre ce débat aux entreprises de moins de 300 salariés –, car nous faisons là un constat d'échec collectif : après des décennies, 4 % seulement des petites entreprises de moins de 50 salariés ont des délégués syndicaux.

On ne peut pas imposer la présence de délégués syndicaux par décret ou par la loi.

M. Joël Aviragnet. Ce n'est pas vrai !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Si les salariés ne souhaitent pas en avoir, on ne peut pas les y forcer.

La question est donc de savoir comment on peut à la fois encourager la représentation du personnel et, à terme, la présence de délégués syndicaux sans priver ces salariés d'une capacité de s'exprimer au motif qu'ils n'auraient pas de délégués syndicaux.

Nous avons pris plusieurs mesures en ce sens, tout d'abord en permettant que, dans une entreprise de moins de 50 salariés, toutes les formes de dialogue social soient possibles – le délégué syndical, bien sûr, qui reste la priorité, mais qu'on ne peut pas imposer, le mandatement s'il est souhaité et l'élu du personnel, doté désormais d'une capacité à négocier. Si nous ne l'avions pas fait, nous aurions privé la moitié des salariés de France de la possibilité d'avoir plus de négociations, plus de grain à moudre dans l'entreprise : nous aurions fait une loi pour les seules grandes entreprises, sans renforcer le dialogue social dans les petites.

Nous sommes cependant sensibles aux difficultés que rencontrent les partenaires sociaux – nous en avons beaucoup discuté avec eux – pour augmenter la représentation syndicale dans les petites entreprises. En effet, 1,3 million d'entreprises en France ont des salariés et très peu disposent d'une organisation syndicale, sinon les moyennes, les grandes et les très grandes.

Pour y remédier, nous avons également décidé, à la suite des propositions qui nous ont été faites, de rendre accessibles à tous les accords d'entreprise conclus depuis le 1^{er} septembre. Ces accords figurent désormais sur un site : c'est un pas dans le sens de la transparence, qui permettra aux organisations syndicales de savoir où il existe une dynamique de dialogue social. Elles pourront alors cibler les entreprises où elles pourront essayer de s'implanter, car il est aujourd'hui quasiment impossible pour elles de savoir où se diriger. Cela encouragera la dynamique sociale, laquelle, en grandissant

dans l'entreprise, suscitera le souhait d'être plus formé, de disposer de plus de moyens et de partager des expériences avec d'autres entreprises, de telle sorte que, naturellement, le fait syndical se développera.

Pour ce qui est de la consultation, je tiens à préciser que, dans une entreprise employant aussi bien trois que onze salariés, l'obligation d'un vote à bulletins secrets, qui suppose notamment l'envoi de convocations, est tout à fait théorique : c'est une vue très lointaine de l'entreprise. En revanche, le projet de décret a prévu quelques précautions pour s'assurer que l'avis des salariés puisse s'exprimer de façon tout à fait libre.

Nous avons ainsi prévu trois modalités. Premièrement, les salariés, sur la base d'une proposition de consultation de l'entreprise, doivent se réunir entre eux. Deuxièmement, il faut recueillir deux tiers d'avis favorables. Troisièmement, un délai de quinze jours au minimum doit être respecté entre le moment où l'entreprise propose un accord et la réponse des salariés.

Avec ces conditions et le fait que nous allons suivre tout cela par l'intermédiaire des observatoires départementaux et de l'observatoire national, toutes les conditions me semblent réunies pour permettre enfin un dialogue social de qualité, plus formalisé, qui se développe davantage et donne plus de grain à moudre dans les petites entreprises, au bénéfice des entreprises, mais aussi de cette moitié de salariés qui seraient, autrement, exclus de ce champ. (*Applaudissements sur plusieurs bancs des groupes REM et MODEM.*)

M. le président. La parole est à M. Gérard Cherpion.

M. Gérard Cherpion. Les auteurs de ces amendements regrettent le faible taux de syndicalisation dans les petites entreprises. Nous pouvons, sur tous les bancs, partager ce regret.

Cependant, il convient non pas de bloquer le système, mais de se demander quelles sont les raisons de la situation. Il faut que nous parvenions à avoir dans l'entreprise une culture qui amène les salariés vers les syndicats et vers une négociation. Il ne faut pas pour autant pénaliser, avec les amendements que vous déposez, l'ensemble des salariés des petites entreprises sous prétexte qu'ils n'ont pas de syndicats. Il faut pas inverser la question, qui est de savoir pourquoi ils n'en ont pas.

M. le président. La parole est à M. Boris Vallaud.

M. Boris Vallaud. La discussion est biaisée. D'abord, on nous dit qu'on ne peut imposer des syndicats aux entreprises qui n'en ont pas, mais c'est le cas de toutes les entreprises auxquelles s'applique une obligation de représentation des organisations syndicales. Dans certains pays, le taux de syndicalisation est très élevé et les élections syndicales sont organisées pour les entreprises à partir du seuil de deux salariés. Ce n'est pas de la génération spontanée : cela s'appelle de l'incitation.

Quand on se pose la question de savoir pourquoi ça ne marche pas, on peut en effet se poser aussi celle de savoir comment ça peut marcher, et se donner les moyens que cela fonctionne.

Par ailleurs, quand on interroge les employeurs et qu'on leur demande si leurs salariés peuvent défendre eux-mêmes leurs intérêts, ils répondent oui à plus de 90 %. Or, quand on pose cette même question aux salariés, ils répondent oui à

45 %, tandis que 55 % considèrent qu'ils ne sont pas armés pour défendre leurs intérêts dans l'entreprise sans organisations syndicales.

On observe ensuite que 70 % des entreprises où il existe des syndicats concluent des accords, tandis que ce chiffre tombe à 40 % pour les entreprises où il n'y en a pas. La véritable voie du renforcement du dialogue social est donc l'accroissement de la présence syndicale dans les entreprises. De ce point de vue, et à part quelques petits hochets, il n'y a pas dans le texte d'ambition politique.

(L'amendement n° 140 n'est pas adopté.)

M. le président. Monsieur Vallaud, je vous donne de nouveau la parole pour soutenir l'amendement n° 142.

M. Fabien Roussel. M. Vallaud est au taquet !

M. Boris Vallaud. Nous proposons d'imposer la validation par la commission de validation des accords collectifs des accords conclus par des élus non mandatés. Cela permettra de répondre à la double préoccupation qui est la vôtre, à savoir, d'une part, le renforcement du rôle de régulation de la branche et, d'autre part, la remontée effective des informations de terrain au niveau de la branche.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Avis défavorable. Vous proposez d'introduire un formalisme excessif – nous l'avons déjà évoqué à propos des modalités du vote. Les accords doivent déjà être soumis à la DIRECCTE pour entrer en application. Par ailleurs, les branches ont plutôt vocation à intervenir en amont – je sais que vous en convenez – en élaborant des accords types. L'appui en amont me semble plus pertinent qu'une validation *a posteriori* des accords, d'autant que les branches ne sont pas toutes armées pour exercer un contrôle de légalité. Il me semble préférable de les encourager à définir des accords types, auxquels les TPE et les PME pourront facilement se référer, que de les contraindre à exercer un contrôle de légalité qui, à mon avis, n'est pas de leur ressort.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis.

(L'amendement n° 142 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir l'amendement n° 143.

M. Boris Vallaud. Il est défendu.

(L'amendement n° 143, repoussé par la commission et le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 98 est retiré par son auteur.

(L'amendement n° 98 est retiré.)

M. le président. La parole est à M. Gérard Cherpion, pour soutenir l'amendement n° 13.

M. Gérard Cherpion. Cet amendement vise à préciser que le vote, qui a lieu habituellement à main levée, peut être secret si un salarié en fait la demande.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Avis défavorable, sans lien avec mes propos précédents. Votre amendement tend à préciser les modalités d'organisation de la consultation des salariés alors que celles-ci doivent être fixées par décret en Conseil d'État – Mme la ministre vient de l'évoquer.

En outre, ce que vous proposez ne me paraît pas s'adapter à tous les cas de figure. Il me semble préférable de laisser à l'employeur, en concertation avec les salariés, le soin d'arrêter les modalités de consultation.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Le souci de la liberté de choix du salarié et de la souplesse dans l'organisation qui étaye l'amendement me semble satisfait par les modalités prévues dans le décret que j'ai évoquées et qui garantissent à la fois la liberté du salarié et, à tout le moins, la possibilité de discuter hors de la présence du représentant de l'entreprise. Je propose donc le retrait de l'amendement puisque le décret propose une solution dans le même esprit.

M. le président. La parole est à M. Sébastien Jumel.

M. Sébastien Jumel. M. le rapporteur nous invite souvent à nous rapporter à la réalité des entreprises. Je veux faire part de l'exemple d'une grande surface de ma circonscription – Auchan, pour ne pas la citer.

La loi permet désormais, assez aisément, la généralisation du travail le dimanche – pratique qui, outre le préjudice qu'elle occasionne pour les commerces de proximité, bouscule le rythme de vie des salariés. Dans l'entreprise que j'ai citée, un référendum a été organisé selon des modalités souples – les étudiants et les salariés occasionnels pouvaient voter – afin de s'assurer que le vote en faveur de la généralisation l'emporterait. Il en est résulté une courte majorité en faveur de la généralisation du travail le dimanche.

Puisque le secret du vote n'était pas garanti, les caissières qui ont osé se prononcer contre le travail le dimanche – parce qu'elles veulent s'occuper de leurs mômes ou simplement profiter de leur dimanche – ont vu leur temps de travail bousculé et leurs horaires modifiés, leur présence étant requise aux horaires les moins confortables.

Je veux attester que, dans la réalité, faute de préserver le secret du vote, on aboutit à ce genre de situation. Telle est aussi la réalité sociale des entreprises.

M. le président. La parole est à M. Gérard Cherpion.

M. Gérard Cherpion. Je suis sensible à ce qui vient d'être dit mais, compte tenu des précisions qui ont été apportées par la ministre, je retire l'amendement.

M. le président. La parole est à M. Sébastien Jumel.

M. Sébastien Jumel. Nous le reprenons.

M. le président. La parole est à M. Jean-Charles Taugourdeau.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Madame la ministre, vous prévoyez dans le décret que la consultation des salariés se déroule hors de la présence du représentant de l'entreprise et au terme d'un délai de quinze jours. Comment les salariés vont-ils prendre la décision de travailler tout le week-end pour honorer une commande exceptionnelle enregistrée un jeudi ou un vendredi ? Si la décision intervient quinze jours plus tard, la commande sera perdue.

Je ne comprends pas l'embarras vis-à-vis du vote à bulletins secrets. C'est la modalité la plus démocratique qui soit.

M. Fabien Roussel. Sur ce point, nous sommes d'accord !

M. Jean-Charles Taugourdeau. Je le répète, j'aimerais, chers camarades (*Sourires*), que le vote de la grève se déroule lui aussi, un jour, à bulletins secrets. Il y aurait beaucoup moins de pression sur ceux qui votent. (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe REM.*)

M. Sébastien Jumel. Vous n'applaudissez même plus par réflexe pavlovien : c'est un réflexe de classe ! (*Exclamations sur les bancs du groupe REM.*)

M. le président. La parole est à M. Christophe Naegelen.

M. Christophe Naegelen. Cet amendement présente un certain intérêt. Dès lors qu'un vote est organisé, le fait de laisser aux salariés la possibilité de demander à procéder à bulletins secrets, c'est aussi les respecter. En tant que chef d'entreprise, j'observe que, y compris dans une entreprise de trente salariés, les délégués du personnel sont élus à bulletins secrets. Cela ne pose aucun problème. Il me semble logique d'adopter cet amendement, puisqu'il s'agit tout simplement d'organiser le vote à bulletins secrets dès lors qu'un salarié en a fait la demande.

(*L'amendement n° 13 n'est pas adopté.*)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements identiques, n°s 145 et 339.

La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir l'amendement n° 145.

M. Boris Vallaud. Après avoir discuté de la place de la négociation dans les entreprises de moins de onze salariés, nous en venons aux entreprises de onze à dix-neuf salariés. Une fois encore, vous incitez les employeurs à contourner les syndicats, en leur ouvrant la possibilité de proposer unilatéralement un accord ratifié par les deux tiers des salariés. Après avoir affaibli la voix des salariés dans les très petites entreprises, voilà que vous prenez le risque de faire de même dans les petites entreprises.

Nous n'avons pas été convaincus par les quelques mesures censées renforcer la présence syndicale dans les petites entreprises. L'encre des accords instituant les commissions paritaires régionales interprofessionnelles est à peine sèche que vous les dénigrez, de même que le mandatement syndical dont vous n'assurez pas le développement et la promotion. Nous regrettons que vous n'ayez pas procédé à une évaluation loyale et sincère de certains dispositifs, pour leur donner leur chance et faire le pari de la confiance – puisque c'est ce que vous clamez. Il y avait d'autres chemins possibles. Je déplore que vous ne les ayez pas suivis.

M. le président. La parole est à M. Fabien Roussel, pour soutenir l'amendement n° 339.

M. Fabien Roussel. Pour commencer, je voudrais répondre à M. Taugourdeau au sujet des salariés qui votent à main levée pour poursuivre ou pas une grève.

Il faut avoir fait grève et participé à des assemblées générales pour savoir comment les choses se passent. Pour avoir pris part à un certain nombre, je peux vous dire que les salariés présents dans les assemblées générales sont partisans de la grève. Ceux qui s'y opposent ne viennent pas.

À la fin d'un conflit, comme dans l'entreprise Nidaplast, dans laquelle trente salariés ont tenu un piquet de grève pendant quatre semaines, lorsque les salariés décident d'arrêter la grève et de reprendre le travail en votant à main levée, alors que certains sont favorables à la poursuite du mouvement, c'est difficile. Les salariés sont majeurs et vaccinés, ils n'ont pas besoin de se cacher ; certains lèvent la main, d'autres la baissent. Humainement, c'est très difficile. Il faut l'avoir vécu pour le comprendre.

J'en viens à l'amendement de repli que nous proposons. Il vise à de supprimer la possibilité de recourir au référendum dans les entreprises de moins de vingt et un salariés.

Madame la ministre, je vous ai écoutée très attentivement. Nous partageons le constat regrettable de l'absence syndicale dans ces petites entreprises. Les efforts qui sont faits dans les ordonnances pour développer la présence syndicale et le dialogue social à travers les organisations syndicales peuvent être louables, y compris les observatoires qu'a mentionnés M. le rapporteur. Mais, dès lors que vous introduisez la possibilité du référendum, vous cassez tous les efforts déployés, car il sera toujours utilisé par le chef d'entreprise pour parvenir à ses fins : s'il veut augmenter la compétitivité des salariés ou modifier l'organisation du travail, il aura recours au référendum et il se passera des organisations syndicales. Le problème est là. C'est la raison pour laquelle l'amendement vise à interdire les référendums dans les entreprises de moins de vingt et un salariés.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Avis défavorable. Je le répète, les délégués syndicaux ont leur place dans l'entreprise, quelle que soit sa taille, mais nous constatons qu'ils ne sont pas présents dans la majorité des TPE. Nous voulons donner à ces entreprises la possibilité d'avancer, de s'adapter à leur environnement socio-économique en leur permettant de passer des accords avec leurs salariés lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical ou d'élus. Il faut donner un peu d'agilité.

Vous nous interpellez sur les modalités de la consultation ainsi que sur son principe même. La faculté de consultation repose sur l'idée que les salariés peuvent exprimer leur avis – à cet égard, une divergence de fond nous oppose au côté gauche de l'hémicycle, qui considère que le lien de subordination entraîne inévitablement un déséquilibre.

M. Sébastien Jumel. Eh oui !

M. Fabien Roussel. C'est souvent le cas !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Fort de ma petite expérience de l'entreprise, je ne porte pas le même regard. J'ajoute que le contexte évolue et que les problèmes varient selon les branches d'activité.

Je pense que les salariés auront envie, lorsqu'un accord leur sera présenté, de s'y intéresser et de comprendre les motivations de leur employeur. Des échanges auront lieu. Certains salariés seront peut-être amenés à proposer des modifications. Je suis sûr que des échanges se feront. Dans 95 % des cas, le mode de fonctionnement est déjà celui-là. Le dialogue aura donc lieu. Peut-être les salariés auront-ils envie de se faire assister. Ils iront à la bourse du travail, ils rencontreront quelqu'un qui exerce un mandat syndical. La présence syndicale se développera par capillarité, sereinement, dans les entreprises.

(*Les amendements identiques n°s 145 et 339, repoussés par le Gouvernement, ne sont pas adoptés.*)

M. le président. La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir l'amendement n° 148.

M. Boris Vallaud. L'article 2 permet de contourner la représentation syndicale dans les entreprises entre onze et quinze salariés. En effet, c'est au choix de l'employeur, et sans préférence pour l'une ou l'autre de ces modalités, que la négociation peut avoir lieu avec des salariés mandatés ou des élus. De plus, le texte ne prévoit aucune obligation d'avertir les organisations syndicales d'une volonté de négocier, en violation du principe de participation et de négociation loyale.

Nous proposons donc de rétablir la priorité donnée aux syndicats et aux salariés mandatés pour négocier. À défaut de salarié mandaté, nous ouvrons la possibilité de négocier pour un ou des membres de la délégation du personnel du futur comité social et économique, le CSE. Aussi, nous rétablissons l'obligation faite à l'employeur d'informer les syndicats qu'il souhaite engager des négociations.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Avis défavorable. Je ne veux pas être redondant, mais je rappelle une fois encore que le mandatement est maintenu. Si les entreprises ont l'habitude d'y recourir, elles pourront continuer à le faire. C'est une bonne formule.

(L'amendement n° 148, repoussé par le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir l'amendement n° 147.

M. Boris Vallaud. À notre sens, les deux premiers paragraphes de l'article 8 de l'ordonnance vont bien au-delà de ce qu'autorisait la loi d'habilitation. La consultation des salariés a été reconnue comme conforme à la Constitution dans une décision du 7 septembre 2017, parce qu'il s'agissait de valider un accord conclu. En d'autres termes, le Conseil constitutionnel n'a pas autorisé le référendum pour valider un accord proposé de façon unilatérale par l'employeur.

Je tiens d'ailleurs à préciser que la CFDT partage pleinement notre analyse. Dans leur recours devant le Conseil d'État sur cette question, ses représentants indiquent que cette disposition excède les limites prévues par la loi d'habilitation. En effet, le recours au référendum n'est possible que pour valider des accords préalablement valablement conclus. L'habilitation n'autorise en aucun cas qu'une décision unilatérale – ici un projet d'accord de l'employeur – puisse faire l'objet d'une validation par voie référendaire pour produire tous les effets d'un accord collectif. En d'autres termes, le Gouvernement n'a pas été habilité à prévoir qu'un référendum pourrait transformer en accord collectif valide ce qui n'est initialement qu'une décision unilatérale.

C'est pourquoi nous proposons de supprimer la possibilité de recourir au référendum dans les entreprises de moins de onze salariés et dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Avis défavorable.

Cher collègue, selon vous, il faut que les entreprises de moins de onze salariés et les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues d'élus du personnel n'aient pas d'autre choix – si j'ai bien compris l'amendement –

que de se tourner vers le mandatement, alors que, je l'ai dit tout à l'heure, ce système n'a pas fonctionné de manière satisfaisante, quand on l'observe de manière générale. J'émetts donc un avis défavorable sur l'amendement.

En ce qui concerne le point de droit que vous soulevez, nous nous sommes déjà expliqués en commission, mais je me permets d'y revenir. Votre analyse quant à la conformité des ordonnances au cadre fixé par la loi d'habilitation pour ce qui est des modalités de négociation diverge de la mienne. Je considère que les articles modifiés répondent à une autre disposition de la loi d'habilitation : le a) du 2^e de l'article 1^{er} permet au Gouvernement de faciliter « dans les cas prévus aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, notamment dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif est inférieur à un certain seuil, les modalités de négociation, de révision et de conclusion d'un accord ». Le Gouvernement avait donc bien la possibilité de rénover les règles de négociation et de conclusion des accords dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical.

M. Boris Vallaud. Nous laisserons les juges trancher !

(L'amendement n° 147, repoussé par le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Jean-Hugues Ratenon, pour soutenir l'amendement n° 298.

M. Jean-Hugues Ratenon. L'article 8 de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective autorise le recours à un référendum comme voie de ratification d'un accord, même si ce référendum n'est pas signé par des organisations syndicales majoritaires.

Il est bien difficile de nous faire croire que cette ordonnance, en dépit de son titre, renforce réellement la négociation collective, d'autant qu'elle ne prévoit pas de seuil au-dessous duquel le référendum ne serait pas reconnu comme valide.

Imaginons que le patron d'une entreprise de 1 000 salariés présente un accord d'entreprise défavorable aux salariés. Évidemment, les délégués syndicaux s'y opposent, puisqu'ils sont formés pour connaître les droits des salariés et qu'ils sont là pour les défendre. Comme la situation ne lui plaît pas, le patron décide d'organiser un référendum. Sur 1 000 personnes, supposons qu'il n'y ait que trois votants : une personne vote contre l'accord d'entreprise, les deux autres pour. Fort de ce résultat, le patron pourra appliquer cet accord à l'ensemble des salariés.

Nous pensons que cette disposition n'est pas bonne, puisqu'elle ne renforce ni le dialogue social ni la négociation. C'est pourquoi nous proposons par cet amendement que les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne puissent s'appliquer que s'ils sont signés par des délégués mandatés par les organisations syndicales majoritaires. *(Applaudissements sur les bancs du groupe FI.)*

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Il s'agit d'un point un peu technique. L'amendement vise à supprimer plusieurs dispositions relatives aux modalités de négociation des accords dans les entreprises d'au moins cinquante salariés dépourvues de délégué syndical.

En premier lieu, l'amendement vise à modifier les modalités de validité de ces accords. Alors que l'article L. 2232-24 précise que, dans les entreprises d'au moins

cinquante salariés dépourvues de délégué syndical, les accords négociés par des élus mandatés doivent être approuvés par la majorité des suffrages exprimés pour être valides, il tend à subordonner la validité de ces accords à leur signature par les élus mandatés eux-mêmes.

Je n'y suis pas favorable parce qu'il s'agit d'un point que l'ordonnance n'a pas modifié et parce que la majorité des suffrages exprimés permet de conférer à l'accord une double légitimité : l'accord est légitime parce qu'il a été négocié par des salariés mandatés et parce qu'il est approuvé par une majorité de salariés.

L'amendement tend par ailleurs à supprimer les articles L. 2232-25 et L. 2232-26 du code du travail qui permettent, à défaut d'élu mandaté, à des membres du comité social et économique ou, à défaut, à un salarié mandaté de négocier avec l'employeur. Je suis très défavorable à la suppression de ces articles, qui réduirait considérablement les possibilités de négociation des entreprises, ce qui va à l'encontre de la philosophie de notre réforme.

Mme Caroline Fiat. Vous avez votre philosophie, nous avons la nôtre !

(L'amendement n° 298, repoussé par le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Pierre Dharréville, pour soutenir l'amendement n° 85.

M. Pierre Dharréville. Deux mots sur le débat que nous venons d'avoir : monsieur le rapporteur, vous avez indiqué que les dispositions dont nous avons discuté ouvrent des possibilités aux salariés. Vous avez parlé d'agilité du droit. Je crains hélas que la plasticité du droit à laquelle vous appelez ne conduise surtout – et dans des cas plus nombreux que vous ne le dites – à une réduction des droits des salariés.

Avec cet amendement, nous abordons les négociations obligatoires de branche, que la première ordonnance prévoit de refondre, alors même que la loi Rebsamen de 2015 les avait déjà bouleversées. Il s'agit plus précisément de changer le rythme des négociations. À certains, les modifications qu'apportent ces dispositions paraîtront anecdotiques. Elles entérinent pourtant de vrais reculs.

Voici deux exemples de régressions possibles.

En matière d'égalité professionnelle, dans l'ordre public, l'obligation de négocier au niveau de la branche passe d'un rythme triennal à un rythme quadriennal. Une telle régression, lorsqu'on connaît l'ampleur des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, estimées à 10 %, semble inexplicable. En commission, madame la ministre, vous nous avez indiqué que ce n'est pas la périodicité de la négociation qui importe, pour opérer un rattrapage sur l'égalité professionnelle. Vous, monsieur le rapporteur, vous avez reconnu que la mesure constituait un relâchement par rapport à ce qui existait précédemment. Considérant qu'il faut agir sur ce sujet, nous ne comprenons pas pourquoi, dans la loi, nous relâcherions l'effort sur un sujet aussi important.

Pour la négociation sur les conditions de travail et la pénibilité, l'obligation de négocier passe également d'un rythme triennal à un rythme quadriennal.

L'égalité professionnelle et la santé au travail sont les deux angles morts de ces ordonnances, comme le prouvent ces exemples frappants.

Mme Caroline Fiat. Très juste !

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Avis défavorable. Lorsque j'ai relu l'amendement de M. Dharréville pour préparer cette séance, je me suis dit que je n'avais dû être ni très explicite ni très convaincant en commission. Pas convaincant, je m'en doutais un peu ; pas explicite, je suis déçu !

S'agissant de la négociation de branche, l'ordonnance prévoit effectivement une obligation de négocier tous les quatre ans sur les salaires et les écarts de rémunération, l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et la formation professionnelle des salariés, et tous les cinq ans sur les classifications et l'épargne salariale.

Il est ensuite renvoyé à la négociation pour fixer le calendrier, la périodicité et le contenu de ces négociations, dans la limite de la périodicité maximale prévue dans l'ordre public.

À défaut d'accord ou si celui-ci n'est pas respecté, la négociation sur les salaires redevient annuelle ; celle sur l'égalité professionnelle, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les travailleurs handicapés ou la formation professionnelle redevient triennale ; celle sur les classifications et l'épargne salariale redevient quinquennale.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Le sujet est important. Nous nous sommes beaucoup demandé, lors de la concertation avec les partenaires sociaux, patronaux et syndicaux, ce qui devait dépendre de la branche et ce qui devait dépendre de l'entreprise. Il fallait en effet clarifier le droit, très confus sur ce point, et déterminer le sens de la périodicité.

De l'avis même des partenaires sociaux, nous sommes arrivés à un bon équilibre entre les thèmes qui relevaient de la branche – ceux qui étaient verrouillés et verrouillables, et ceux qui étaient plutôt supplétifs – et ceux qui relevaient de l'entreprise. Cet équilibre est vraiment le fruit de la concertation, car le texte a évolué en cours de route.

Je tiens à revenir sur certains sujets pour m'assurer que nous en partageons la même compréhension. Les durées retenues sont maximales : les partenaires sociaux peuvent à tout moment, au niveau de la branche comme de l'entreprise, fixer une autre périodicité. Par défaut, s'ils ne se mettent pas d'accord, on revient à la négociation annuelle.

Pourquoi agir ainsi ? Pour l'expliquer, je vais me référer à un autre sujet qui me tient à cœur : l'égalité entre les femmes et les hommes. J'ai rappelé en commission que presque toutes les entreprises qui sont enfin parvenues à l'égalité, que la loi impose depuis trente ans mais qui est loin d'être avérée – la situation évolue si lentement ! – l'ont fait en concluant des accords pluriannuels. En fait, c'est en sortant de la négociation annuelle et en optant pour des accords pluriannuels assortis d'un rendez-vous impératif de suivi annuel, qu'elles ont réussi.

La raison est simple : quand on veut établir l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes – alors qu'on constate généralement un écart salarial assez important, évalué à 9 % à travail égal, et à plus de 20 % de manière plus générale –, cela ne peut pas se faire en un an. À moins qu'on ne prive

complètement les hommes de leur salaire pendant une année, ce qui n'est pas le bon moyen d'aborder une négociation annuelle obligatoire.

C'est ce qui explique que tous les accords conclus soient issus d'engagements contraignants que se sont donnés les parties sur une base pluriannuelle. Typiquement, les entreprises les plus avancées et les organisations syndicales demandent non pas une négociation annuelle, mais un engagement ferme. Une négociation annuelle par défaut impose certes un rendez-vous qui oblige du moins à aborder le sujet. Seulement, elle oblige à négocier et non à conclure. On conclut beaucoup plus souvent dans une démarche pluriannuelle.

À ce titre, le texte me semble équilibré. S'il n'a pas fait l'unanimité,...

Mme Caroline Fiat. C'est le moins qu'on puisse dire !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. ...on a du moins constaté une convergence entre les partenaires sociaux sur la répartition entre la branche et l'entreprise, et entre ce qui est verrouillé et ce qui est verrouillable.

(L'amendement n° 85 n'est pas adopté.)

M. le président. Nous en arrivons à l'amendement n° 295.

Sur cet amendement, je suis saisi par le groupe La France insoumise d'une demande de scrutin public.

Le scrutin est annoncé dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

La parole est à M. Jean-Hugues Ratenon, pour le soutenir.

M. Jean-Hugues Ratenon. L'ordonnance dont nous débattons modifie les obligations de régularité de renégociation des accords collectifs et leur champ d'application. Actuellement, ces négociations ont lieu une fois par an.

Nous appelons votre attention sur le fait qu'aux termes de l'ordonnance, les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourraient n'avoir lieu que tous les quatre ans. Alors que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes restent encore aujourd'hui de 16,1 % en moyenne, nous pensons qu'on enverrait un très mauvais signal en espaçant des obligations qui visent à les réduire.

Dans son avis du 8 septembre dernier, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a d'ailleurs pointé ce danger. Je rappelle qu'entre 2016 et 2017, les inégalités se sont encore creusées. Désormais, le salaire moyen d'un homme est supérieur de 440 euros à celui d'une femme.

De nombreuses associations, collectifs et syndicats ont mis le Gouvernement en garde sur le danger de cette disposition. Je suis sûr que bon nombre d'entre vous, mes chers collègues, quel que soit votre groupe, ne veulent pas freiner la marche vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. J'espère que nous nous retrouverons en votant l'amendement. Je vous remercie d'avance.

Mme Caroline Fiat. Très bien !

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Je n'ai pas convaincu davantage M. Ratenon que M. Dharréville, ou alors je ne suis toujours pas explicite.

Je comprends votre question, cher collègue, mais je sais d'expérience que, dans les entreprises, les partenaires sociaux, particulièrement les organisations syndicales, ont tout intérêt à négocier plutôt des accords pluriannuels, qui permettent de faire évoluer les choses dans la durée. À l'intérieur, croyez-moi, les organisations syndicales signataires prévoient des points de rendez-vous pour vérifier que l'accord qu'elles ont signé avance.

M. Jean-Hugues Ratenon. Elles ont d'ailleurs beaucoup plus de grain à moudre lorsqu'elles négocient ce type d'accords pluriannuels. Loin de constituer un recul, ils tracent une perspective. Le calendrier de la négociation n'exerce aucun impact négatif sur le poids de l'accord, au contraire : vous pouvez négocier tous les trois ans de façon extrêmement ambitieuse, en poursuivant des objectifs triennaux exigeants. Une négociation annuelle ne fera pas plus avancer les choses. Ce qui compte, c'est ce que vous allez négocier, et la façon dont vous rythmez la négociation et assurez son suivi.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 295.

(Il est procédé au scrutin.)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	77
Nombre de suffrages exprimés	72
Majorité absolue	37
Pour l'adoption	11
contre	61

(L'amendement n° 295 n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements, n°s 296 et 84 rectifié, pouvant être soumis à une discussion commune.

Sur l'amendement n° 296, je suis saisi par le groupe La France insoumise d'une demande de scrutin public.

Le scrutin est annoncé dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

La parole est à M. Loïc Prud'homme, pour le soutenir.

M. Loïc Prud'homme. L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective modifie la fréquence des négociations obligatoires en matière d'accords collectifs, ainsi que le champ de ces négociations, comme notre collègue Jean-Hugues Ratenon vient de l'évoquer. Cet amendement a pour objet de revenir à la situation antérieure.

Cette ordonnance, qui est déjà pour partie entrée en vigueur, a permis à Amazon France d'annoncer, la semaine dernière, l'espacement des négociations collectives sur les salaires, qui auront lieu, désormais, tous les deux ans, tandis que celle relative à l'égalité professionnelle se tiendra tous les trois ans, alors que, jusqu'à présent, ces deux négociations étaient annuelles. Cet exemple illustre parfaitement l'idée que nous défendons depuis le début de nos discussions : si vous leur octroyez la possibilité de choisir, les directions retiendront les solutions les moins contraignantes pour elles et les moins favorables pour leurs salariés.

Cela entraîne une profonde dégradation du dialogue social, conformément aux principes que vous prônez. En effet, le caractère annuel des négociations sur les salaires et l'égalité assurait les salariés d'avoir voix au chapitre, ce qui ne sera plus le cas du fait de cette dérégulation. Aussi, je vous remercie – en particulier vous, mesdames – de donner un avis favorable sur cet amendement, pour défendre l'égalité salariale entre femmes et hommes. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI.*)

M. le président. La parole est à M. Hubert Wulfranc, pour soutenir l'amendement n° 84 rectifié.

M. Hubert Wulfranc. J'ajouterai simplement aux propos de notre collègue que votre démarche nous apparaît particulièrement contradictoire. De fait, nous vous avons entendu dire à plusieurs reprises que vous souhaitiez donner du « grain à moudre » aux négociations mais, comme l'a rappelé notre collègue Pierre Dharréville, l'espacement du calendrier va à l'encontre de cet objectif. À titre d'illustration, les organisations syndicales de l'usine Renault de Cléon nous ont informés que la direction venait de repousser l'ouverture des négociations dans l'entreprise, attendant beaucoup, visiblement, de l'adoption de votre loi.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur ces deux amendements ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. L'avis est défavorable, pour des raisons proches de celles que j'ai précédemment exposées. Je pense que nos collègues opèrent une confusion entre le rythme qu'ils attendent de la négociation et le contenu de celle-ci.

Je redis que ce n'est pas le rythme qui fait le contenu. En effet, un accord implique la signature des représentants des organisations syndicales. Or, ceux-ci, lorsqu'ils négocient un accord pluriannuel, sont, à juste raison, exigeants quant à son contenu et font figurer des clauses de rendez-vous pour l'accompagner. Je suis donc obligé de donner un avis défavorable sur vos amendements, car je pense très sincèrement que le critère que vous défendez ne permet pas de créer du dialogue social. Vous faites une confusion, je le répète, entre la périodicité et le contenu de l'accord ; un accord pluriannuel est très riche...

Mme Danièle Obono. Un accord annuel peut l'être tout autant !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. ...et peut viser des objectifs très exigeants.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis.

M. le président. La parole est à Mme Sira Sylla.

Mme Sira Sylla. Comme M. le rapporteur l'a très bien expliqué, la périodicité n'a pas d'influence sur le contenu de l'accord – il faut y insister. Tout au plus permet-elle de personnaliser le calendrier des négociations.

Mon cher collègue Loïc Prud'homme, vous parliez d'une entreprise qui, dans le cadre de la réforme El Khomri, était passée d'une négociation annuelle à une négociation bisannuelle, mais je tiens à préciser que les syndicats ont toujours la faculté de revenir à une périodicité annuelle. Il n'y a donc aucun retour en arrière en matière de négociations.

M. le président. La parole est à Mme Caroline Fiat.

Mme Caroline Fiat. Je serai ravie d'annoncer demain aux salariés d'Amazon que des députés de La République en marche ont déclaré qu'ils pourraient revenir aux négociations annuelles. Je pense qu'ils vont vous adorer. Je les incite à aller voir leur direction pour mettre en œuvre cette faculté que vous décrivez.

Par ailleurs, vous dites que la périodicité n'a pas d'impact sur le contenu de l'accord mais, quand la fréquence de la négociation salariale passe d'un à deux ans, cela institue une année blanche au cours de laquelle il n'y a pas d'augmentation de salaire : les salariés subissent donc une perte nette.

M. Jean-Hugues Ratenon. C'est évident !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 296.

(*Il est procédé au scrutin.*)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	77
Nombre de suffrages exprimés	75
Majorité absolue	38
Pour l'adoption	11
contre	64

(*L'amendement n° 296 n'est pas adopté.*)

(*L'amendement n° 84 rectifié n'est pas adopté.*)

M. le président. La parole est à M. Sébastien Jumel, pour soutenir l'amendement n° 30.

M. Sébastien Jumel. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes semble faire consensus dans cet hémicycle – je n'ai pas de doute à ce sujet. Chacun ne peut que constater que la France accuse un retard considérable, puisqu'elle figure au 129^e rang mondial en matière d'égalité salariale.

Pour remédier à ce retard et acter les marges de progression dont dispose notre pays, cet amendement vise à sanctionner, sur la base de la pénalité existante – 1 % de la masse salariale – les entreprises de plus de cinquante salariés, qui ont l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action, mais qui ne fournissent pas les informations nécessaires pour permettre la comparaison de la situation des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.

Comme le diagnostic fait consensus, que le retard de notre pays et les marges de progression font l'objet d'un constat partagé sur tous les bancs de cet hémicycle, les mesures visant à pénaliser les entreprises qui accentueraient ce retard ou empêcheraient les progrès devraient recueillir la même unanimité.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Cher collègue, votre amendement, qui a trait à un sujet important, a été repoussé par la commission ; j'émet donc un avis défavorable.

Votre initiative vise à sanctionner les entreprises de plus de cinquante salariés qui ne produisent pas les informations et indicateurs sur la situation des femmes et des hommes au sein de l'entreprise. Toutefois, la rédaction de votre amendement pose une difficulté technique. En effet, il renvoie au 1^o bis de l'article L. 2323-8 du code du travail, lequel a été abrogé par l'ordonnance n° 2017-1385. La base de données économique

et sociale n'a pas disparu pour autant, mais son contenu pourra désormais être défini par accord d'entreprise. Dans ce cas, les organisations syndicales ne pourront contraindre l'employeur à renseigner, dans la base de données économique et sociale, des indicateurs sur la situation comparée entre les femmes et les hommes.

L'article L. 2312-18 du code du travail précise seulement que l'employeur doit mettre à jour les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans préciser que ces indicateurs doivent nécessairement porter sur la situation comparée, puisque ce point relève de la négociation qui va s'ouvrir avec les organisations syndicales sur le sujet. L'obligation de renseigner les indicateurs relatifs à la situation comparée ne vaut qu'à défaut d'accord, c'est-à-dire à titre supplétif. Autrement dit, l'adoption de votre amendement créerait une sanction inapplicable, tant sur la forme que sur le fond. Pour ces raisons, j'y suis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Monsieur le député, j'y suis défavorable pour les mêmes raisons techniques, mais il me paraît important que nous nous demandions si nous disposons du bon arsenal juridique, des bons outils pour enfin changer de braquet et réussir à progresser sur ce sujet, qui nous laisse tous très insatisfaits, en particulier les femmes dans les entreprises.

De quels outils disposons-nous ? Premièrement, le « bloc 1 » des ordonnances – qui comprend les sujets verrouillés au niveau de la branche – inclut l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cela implique que les partenaires sociaux s'en saisissent ; or, il existe relativement peu d'accords sur le sujet. Autrement dit, ce principe d'égalité s'impose aux entreprises, mais son effectivité dépend de l'existence d'un accord.

Deuxièmement, concernant la base de données économique et sociale, le rapporteur a expliqué que l'on ne pouvait amender comme vous le proposez une disposition qui avait changé de forme juridique. J'ajoute que les informations relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes doivent figurer dans cette base de données, car elles demeurent d'ordre public. C'est d'ailleurs la seule exception à la règle, car les autres sujets font l'objet d'une négociation. Je rappelle que, néanmoins, par défaut, les informations supplétives continuent de s'appliquer si les partenaires sociaux ne se mettent pas d'accord sur les autres informations mises à leur disposition.

Je voudrais revenir sur la question des pénalités financières frappant les entreprises. Aujourd'hui, la pénalité financière qui peut être prononcée à l'encontre des entreprises de plus de cinquante salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est maintenue. Elle pourra être appliquée, que les partenaires sociaux aient ou non défini leurs propres règles de négociation. L'inspection du travail contribue activement à faire respecter cette obligation : depuis 2013, plus de 2 800 mises en demeure ont été adressées aux entreprises, à ce sujet, pour les inciter à se conformer à la loi.

Aujourd'hui, nous disposons donc d'un arsenal juridique mais, comme souvent sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes, celui-ci ne suffit pas : il exige aussi la mobilisation de chacun. J'espère beaucoup, pour ma part, que, compte tenu du renforcement de la négociation de branche, les partenaires sociaux s'en saisiront. De fait, une

négociation entreprise par entreprise serait trop lente : il faut aussi que les branches s'en saisissent dans le cadre du dialogue social pour que l'on avance rapidement.

(L'amendement n° 30 n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements, n° 89 et 245, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à M. Jean-Paul Dufrègne, pour soutenir l'amendement n° 89.

M. Jean-Paul Dufrègne. La profonde réforme de la place de la négociation collective, amorcée par la loi El Khomri, témoigne d'une volonté politique de développer un droit du travail négocié, au détriment d'un droit commun du travail applicable à tous. Pour favoriser l'émergence de ce droit du travail à la carte, sur mesure, le principe de faveur et la hiérarchie des normes sont balayés.

Cette réforme consacre ainsi le recul de la loi commune pour tous, au profit du tout négociable, avec un droit du travail différent d'une entreprise à l'autre, ouvrant la voie au dumping social. C'est un peu comme si l'on avait un code de la route différent dans chaque département : chaque entreprise pourrait instaurer des règles qui lui seront propres, dérogoires au droit commun, sans nécessairement avoir à respecter un seuil minimum de garanties globales. L'objectif est clair : abaisser le coût du travail coûte que coûte.

Or, loin de simplifier le code du travail et de protéger les salariés, le développement de la négociation dérogoire complexifie le droit du travail, tout en revenant sur des acquis sociaux essentiels.

Par cet amendement, nous vous proposons une mesure de progrès social : rétablir, à rebours de vos intentions, une véritable hiérarchie des normes, selon laquelle une norme d'un niveau inférieur ne peut déroger à une norme qui lui est supérieure. Nous réaffirmons le principe de faveur en matière de négociation collective, principe fondamental sur lequel s'est construit le droit du travail.

M. le président. La parole est à M. Jean-Hugues Ratenon, pour soutenir l'amendement n° 245.

M. Jean-Hugues Ratenon. L'article 1^{er} de cette ordonnance, en inversant la hiérarchie des normes, nous pose un problème évident. Ainsi, vous redéfinissez dans le code du travail la nature des accords collectifs de branche, en les empêchant de choisir des sujets autres que ceux définis par la loi – cette dernière primant normalement sur les accords d'entreprise.

Si nous acceptons cet article 1^{er}, un accord d'entreprise moins favorable qu'un accord de branche pourrait quand même s'appliquer. Concrètement, les salariés perdraient en prime salariale, en prise en charge des arrêts maladie au-dessus du minimum légal et en congé exceptionnel pour événement familial comme la maladie d'un enfant ou la maternité.

Alors voilà, mes chers collègues, vous nous avez parlé de protéger les entreprises ou de libérer les énergies à longueur de séances et de plateaux de télévision, mais cet article ne permet qu'une chose : vider encore un peu plus les poches des salariés. *(Exclamations sur les bancs du groupe REM.)*

La France insoumise s'impose à la logique de mise en concurrence de chacun contre tous : nous estimons que cela est néfaste pour les salariés et pour l'économie française

en général. Nous proposons donc de rétablir la hiérarchie des normes qui avait cours avant l'entrée en application de cette ordonnance.

Mme Caroline Fiat. Très bien !

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Monsieur Dufrègne, votre amendement repose sur l'idée que l'ordonnance procède à l'inversion de la hiérarchie des normes. Cela est faux !

M. Jean-Hugues Ratenon. Mais si, c'est la vérité !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. D'ailleurs, ce n'est pas moi qui le dis : je vous renvoie aux propos des trois spécialistes du droit social que nous avons auditionnés,...

M. Jean-Hugues Ratenon. Ils étaient certainement de droite !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. ...dont au moins l'un d'entre eux était plus aligné sur vos positions que sur les nôtres. Eh bien, même lui a fait le constat qu'il n'y avait pas d'inversion de la hiérarchie des normes.

Je vais vous donner ma lecture : il n'y a pas d'inversion de la hiérarchie des normes, car les accords collectifs continuent d'être soumis aux dispositions légales et le principe de faveur reste applicable – j'avais d'ailleurs lu, en commission des affaires sociales, l'article L. 2251-1 du code du travail, dont l'énoncé n'est pas modifié. Je ne vois donc pas comment on peut intellectuellement continuer d'affirmer qu'il y aurait inversion de la hiérarchie des normes ou suppression du principe de faveur. Ce n'est objectivement pas le cas. On peut critiquer les ordonnances, mais il est difficile de dire qu'une disposition n'est pas dans le code quand elle s'y trouve.

L'ordonnance ne procède pas à une inversion de la hiérarchie des normes, mais elle met en place une nouvelle architecture conventionnelle, et c'est peut-être sur ce point que vous voulez nous interpeller. On ne modifie pas la loi, on modifie l'ordre de priorité des normes conventionnelles, c'est-à-dire la manière dont s'appliquent les accords collectifs, en prévoyant que l'accord d'entreprise prime par défaut,...

Mme Danièle Obono. La hiérarchie des normes est donc bien inversée !

M. Loïc Prud'homme. Voilà ! Vous dites une chose puis son contraire !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. ...sauf lorsqu'il est plus pertinent et plus logique que les branches se saisissent du sujet.

Vous avez le droit d'être opposé à cette primauté de l'accord d'entreprise – et nous avons là, sans aucun doute, un profond désaccord –, mais je ne peux pas vous laisser dire qu'il y a inversion de la hiérarchie des normes.

J'émet un avis défavorable sur ces amendements.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. J'ai le même avis que le rapporteur.

M. le président. La parole est à Mme Sira Sylla.

Mme Sira Sylla. Il est totalement faux de dire que la hiérarchie des normes est inversée. En droit social, il y a trois blocs. Le premier est la priorité absolue de l'accord de branche. Quelles sont les matières concernées ? Les salaires minima, les classifications et les fonds mutualisés pour la formation professionnelle. Dans le deuxième bloc, la branche peut, en utilisant les clauses de verrouillage, s'estimer seule compétente. Cela concerne, par exemple, le choix du nombre de délégués syndicaux. Enfin, le troisième bloc permettra de libérer les énergies (*Rires et exclamations sur les bancs du groupe FI*) et d'adapter la situation en fonction du rythme de l'entreprise.

Comme vous le savez, il peut y avoir des entreprises de deux comme de cent salariés à l'intérieur d'une branche, et l'organisation du travail dans les premières n'est pas la même que celle dans les secondes. Je suis avocate en droit social et conseillère des très petites entreprises – TPE –, des petites et moyennes entreprises – PME – et des groupes. Dans un groupe qui n'avait ni délégué syndical ni délégué du personnel, nous voulions mettre en place un accord d'entreprise permettant d'adapter la durée du travail à l'intérieur de l'entreprise. S'il n'y avait pas eu de règles dérogatoires comme le mandatement, nous n'aurions en aucun cas pu mettre en œuvre cet accord.

Il faut arrêter de parler d'inversion de la hiérarchie des normes, je viens de vous prouver qu'il n'y en avait pas.

Mme Danièle Obono. Ah bon ?

Mme Sira Sylla. En aucun cas un salarié ne pourra avoir un salaire inférieur à ce que la branche prévoit, donc arrêtez de dire, s'il vous plaît, qu'il y a une inversion de la hiérarchie des normes. (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe REM.*)

M. Loïc Prud'homme et M. Jean-Hugues Ratenon. Ce n'est pas vrai !

Mme Danièle Obono. Assumez ce que vous faites !

M. le président. La parole est à M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Il est bien de faire un peu de sémantique et de s'expliquer sur les mots, car derrière eux se cachent toujours des oppositions d'idées. Monsieur le rapporteur, vous nous avez dit en commission que vous modifiez l'« architecture conventionnelle », en instaurant un « nouvel ordre de priorité ».

Mme Danièle Obono. Voilà ! Modifier l'« architecture », c'est bien modifier la hiérarchie des normes !

M. Pierre Dharréville. Faire cela revient nécessairement à toucher à l'organisation des normes ; cela implique, de notre point de vue, que vous avez changé la hiérarchie des normes. On peut faire de la sémantique, mais nous discutons concrètement des conséquences d'un tel choix.

Dans votre rapport, vous avez affirmé la « primauté de l'accord d'entreprise ». En asseyant cette primauté, vous bousculez l'ordonnancement des normes dans notre pays.

Notre collègue Francis Vercamer a expliqué tout à l'heure que la loi ne remettait pas en cause la hiérarchie des normes, mais le faisait pour le principe de faveur – ce dont il se félicitait.

Mme Danièle Obono. Lui, au moins, il assume !

M. Pierre Dharréville. Je partage son sentiment sur la mise en cause du principe de faveur. Pourquoi ? Parce que, jusqu'à présent, on ne pouvait déroger à des règles inscrites dans la loi qu'en édictant des règles plus favorables ; aujourd'hui, vous remettez en cause le principe de faveur, en rétrogradant certains sujets à des échelons inférieurs pour permettre à des normes défavorables de s'imposer.

M. le président. Merci de conclure, mon cher collègue.

M. Pierre Dharréville. Vous touchez donc à la hiérarchie des normes et au principe de faveur, deux éléments fondamentaux.

M. Sébastien Jumel. C'est une belle démonstration, irréfutable !

M. le président. La parole est à Mme Caroline Fiat.

Mme Caroline Fiat. Monsieur le rapporteur, vous nous avez affirmé qu'une personne proche de nous avait été auditionnée. Je n'étais pas à cette réunion, mais notre collaborateur y était et il ignore à quel intervenant vous faites allusion. Pourriez-vous nous donner son nom ? Selon nous, aucune personne proche de nous n'a été auditionnée.

Les entreprises pourront déroger à l'ordre public et aux accords de branche. Les accords qu'elles passeront auront donc la priorité, si bien que la hiérarchie des normes sera inversée. Vous essayez de nous expliquer et nous tentons également de le faire, mais il faut suivre, à un moment donné, la logique du texte : le principe de faveur est bien balayé, puisque des accords pourront, par exemple, supprimer les primes et modifier les salaires. Oui, des accords d'entreprise pourront être moins favorables que ceux de la branche ou que la loi. Il n'y a donc plus de principe de faveur.

Mme Danièle Obono. Très bien !

(Les amendements n^{os} 89 et 245, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements, n^{os} 248 et 101, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à M. Loïc Prud'homme, pour soutenir l'amendement n^o 248.

M. Loïc Prud'homme. L'article 1^{er} de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective affaiblit les protections de la loi pour les salariés. Il supprime ainsi tout cadre légal pour la durée et le renouvellement des contrats à durée déterminée – CDD – et d'intérim, pour le recours aux contrats de chantier, et pour la durée et le renouvellement des périodes d'essai. Ce sont les branches qui fixeront toutes ces dispositions, soit 700 règles différentes dans le territoire français.

Confier à la négociation des dispositions aussi importantes nous paraît en totale contradiction avec les principes fondamentaux de l'ordre social français, fondés sur la protection universelle de la loi. L'égalité devant la loi fonde l'ordre social et civique français. Cette ordonnance renie donc les fondamentaux républicains. Jaurès disait : « La Révolution a fait du Français un roi dans la cité et l'a laissé serf dans l'entreprise. » Voilà ce que vous tentez d'inclure dans ces ordonnances.

Confier à la négociation des dispositions aussi importantes est également en contradiction avec les attentes de la population française. Je vous rappelle que vous n'avez pas de

majorité politique et que les Français sont opposés à l'action du Gouvernement sur ces ordonnances, comme l'atteste un sondage du 18 septembre montrant que 55 % des Français estiment que le droit du travail ne protège pas assez les salariés.

M. Frédéric Petit. Les sondages priment sur l'Assemblée ?

M. Loïc Prud'homme. Depuis 1982, la part des contrats précaires dans l'emploi a triplé. Aujourd'hui, 85 % des embauches se font en contrat à durée déterminée. Permettre aux branches d'augmenter le nombre de renouvellements possibles des contrats précaires ne fera qu'aggraver cette situation. La précarité de l'emploi empêche les salariés qui la subissent de se réaliser dans leur vie personnelle : trouver un logement et fonder une famille deviennent plus difficiles lorsque la sécurité des revenus n'est pas assurée – vous avez d'ailleurs tout prévu, puisque vous souhaitez instaurer des baux précaires pour les gens en CDD. Nous pensons donc qu'augmenter les possibilités pour les employeurs de recourir à des contrats précaires est contraire à l'intérêt général.

Mme Caroline Fiat. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Jean-Charles Taugourdeau, pour soutenir l'amendement n^o 101.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Le présent amendement vise à confier la gestion des recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire et aux contrats à durée indéterminée de chantier à la négociation d'entreprise, afin de libérer l'organisation des entreprises et donc d'aider à leur compétitivité, chaque entreprise, notamment les petites, ayant des contraintes et des aléas propres.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur ces deux amendements en discussion commune ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. L'avis de la commission est défavorable sur ces deux amendements, qui ne sont pas dans la même optique mais portent sur le même sujet.

L'amendement de M. Prud'homme, tout d'abord, vise à supprimer plusieurs éléments que l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective a confiés à la négociation de branche. Nous aurons l'occasion d'en débattre par la suite au sujet de la troisième ordonnance.

Les dispositions relatives aux contrats à durée déterminée et d'intérim étaient auparavant d'ordre légal, c'est-à-dire d'ordre public ; l'ordonnance prévoit de les ouvrir à la négociation de branche. Ce procédé ne concerne évidemment pas toutes les mesures en la matière, puisque les motifs de recours restent d'ordre public. L'ordonnance vise seulement à permettre aux branches de fixer à leur niveau, pour leur secteur d'activité, la durée et les conditions de renouvellement de ces contrats ainsi que le délai de carence entre deux contrats successifs pour un même poste.

Il est donc faux de dire que l'ensemble des règles relatives aux contrats à durée déterminée et d'intérim basculent dans le champ de la négociation. Seuls certains éléments pourront relever de la marge de manœuvre des partenaires sociaux au niveau de la branche et être négociés.

Je rappelle que les conditions de renouvellement de la période d'essai et sa durée relevaient déjà d'un accord de branche étendu, mais les dispositions d'ordre public restent inchangées : la durée maximale de cette période reste de quatre mois pour les ouvriers et employés, de six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et de huit

mois pour les cadres. L'ordonnance n'a donc rien changé sur ce point : les durées légales maximales resteront bien applicables.

Quant à vous, monsieur Taugourdeau, vous proposez également dans votre amendement de supprimer le renvoi à la branche, en l'occurrence la primauté donnée à la branche en matière de recours au CDD, comme votre collègue, mais afin de confier la primauté à l'accord d'entreprise. Ce n'est pas le choix retenu, lequel est d'ailleurs issu de la concertation menée par Mme la ministre avec les partenaires sociaux. Le choix qui a été fait est de conserver des dispositions socles d'ordre public et de confier à la négociation de branche les ajustements en cohérence avec l'activité de la branche.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Pour la clarté de nos débats, je voudrais préciser que ce sujet est inclus dans le bloc 1 – celui pour lequel la branche a une compétence exclusive – et relève de la gestion et de la qualité de l'emploi, nouvelle compétence pour laquelle la branche a un pouvoir de verrou : les règles que les partenaires sociaux mettront en place au sein d'une branche s'appliqueront à toutes les entreprises de la branche. Ces principes font suite à la concertation, et répondent notamment à une demande de plusieurs organisations syndicales de salariés, pour lesquels il paraît intéressant de pouvoir négocier au sein de la branche non pas les motifs de recours, qui restent d'ordre public, mais un certain nombre de modalités, afin de tenir compte des spécificités opérationnelles, propres aux métiers, et de négocier des contreparties dans un cadre respectant l'équilibre entre salariés et entreprise lorsque ces spécificités impliquent le recours à des CDD.

Je pense que c'est un sujet sur lequel de nombreux accords seront pris dans les branches, car il s'agit d'une demande des deux parties.

Mme Caroline Fiat. Ah bon ? De qui parlez-vous ?

M. le président. La parole est à M. Sébastien Jumel.

M. Sébastien Jumel. J'ai lu quelque part, mais je ne suis pas très sûr d'avoir bien lu, qu'une cellule de soutien psychologique aux députés surmenés avait été mise en place. À cette heure avancée de la nuit, monsieur le président, afin de m'assurer que tout le monde est opérationnel, je vous

demanderais de suspendre la séance pour permettre à cette cellule de se réunir. *(Rires. – Applaudissements sur les bancs des groupes GDR et FI.)*

M. le président. Monsieur Jumel, nous allons non pas suspendre la séance mais la lever après avoir mis aux voix ces deux amendements.

M. Sébastien Jumel. Vous avez tort ! Certains d'entre nous semblent en avoir besoin !

M. le président. Je pourrais la suspendre pour une minute, mais on me dit que vous n'avez pas la délégation pour faire cette demande, monsieur le député. *(Sourires.)*

M. Christian Hutin. C'était pourtant une bonne idée !

(Les amendements n^{os} 248 et 101, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.)

M. le président. La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

2

ORDRE DU JOUR DE LA PROCHAINE SÉANCE

M. le président. Prochaine séance, cet après-midi, à quinze heures :

Questions au Gouvernement ;

Prestation de serment d'une juge titulaire de la Cour de justice de la République ;

Suite de la discussion du projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n^o 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

La séance est levée.

(La séance est levée, le mercredi 22 novembre 2017, à une heure cinq.)

La Directrice du service du compte rendu de la séance de l'Assemblée nationale

CATHERINE JOLY