

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

XV^e Législature

SESSION ORDINAIRE DE 2016-2017

Séances du jeudi 23 novembre 2017

Compte rendu intégral



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



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

SOMMAIRE GÉNÉRAL

1 ^{re} séance	5461
2 ^e séance	5495
3 ^e séance	5543

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2016-2017

68^e séance

Compte rendu intégral

1^{re} séance du jeudi 23 novembre 2017

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



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

SOMMAIRE

PRÉSIDENTE DE M. SYLVAIN WASERMAN

1. Renforcement du dialogue social (p. 5463)

DISCUSSION DES ARTICLES *(suite)* (p. 5463)

Après l'article 4 (p. 5463)

Amendement n° 44

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail

Amendements n°s 174, 45, 313, 314, 312

Amendement n° 122 et 123

Rappel au règlement (p. 5468)

M. Sébastien Jumel

Après l'article 4 *(suite)* (p. 5469)

Rappel au règlement (p. 5469)

M. Francis Vercamer

Après l'article 4 *(suite)* (p. 5469)

Amendements n°s 368, 309, 1, 6, 124

Avant l'article 5 (p. 5473)

Amendement n° 320

Article 5 (p. 5474)

M. Sébastien Jumel

M. Éric Coquerel

M. Jean-Paul Dufrègne

M. Francis Vercamer

M. Adrien Quatennens

M. Dominique Da Silva

Mme Florence Granjus

Mme Catherine Fabre

M. Boris Vallaud

M. Régis Juanico

M. Sylvain Maillard

M. Jean-Louis Bricout

M. Sébastien Jumel

Mme Nadia Essayan

Rappel au règlement (p. 5477)

M. Sylvain Maillard

Article 5 *(suite)* (p. 5478)

Mme Muriel Pénicaud, ministre

Amendements n°s 79, 175, 321

Rappel au règlement (p. 5481)

M. Régis Juanico

M. le président

Article 5 *(suite)* (p. 5481)

Article 6 (p. 5481)

M. Éric Coquerel

Amendements n°s 190, 19, 20, 58, 239

Rappel au règlement (p. 5486)

M. Sylvain Maillard

Article 6 *(suite)* (p. 5486)

Amendements n°s 65, 207, 258, 388 (sous-amendement), 259, 392 (sous-amendement), 256, 358, 208, 209, 109

2. Ordre du jour de la prochaine séance (p. 5494)

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENCE DE M. SYLVAIN WASERMAN

vice-président

M. le président. La séance est ouverte.

(La séance est ouverte à neuf 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 (nos 237, 369).

DISCUSSION DES ARTICLES *(suite)*

M. le président. Hier soir, l'Assemblée a poursuivi l'examen des articles du projet de loi, s'arrêtant à l'amendement n° 44 portant article additionnel après l'article 4.

Après l'article 4

M. le président. Je suis saisi de plusieurs amendements portant articles additionnels après l'article 4.

La parole est à M. Pierre Dharréville, pour soutenir l'amendement n° 44.

M. Pierre Dharréville. Si je ne m'abuse, le projet de loi que nous examinons a pour objet de renforcer le dialogue social. Nous avons donc décidé de formuler des propositions pour permettre à la majorité d'atteindre cet objectif. Voici l'une d'entre elles.

Cet amendement vise à renforcer la représentation des salariés dans les conseils d'administration. Celle-ci est en effet très insuffisante en France, car limitée aux grandes entreprises.

Lors de nos débats, nous avons évoqué certains modèles de pays voisins. Nous estimons pour notre part qu'il faut renforcer la présence des salariés et de leurs organisations partout, y compris dans les instances décisionnaires où s'élaborent les modalités de gestion et la stratégie des entreprises.

Il s'agit notamment de faire pièce aux logiques de financiarisation, qui partout attaquent notre économie et installent une insupportable répartition des richesses en raison du pouvoir exorbitant dont disposent les actionnaires dans les conseils d'administration. Notre proposition permettra de commencer à remédier à ce problème.

M. le président. La parole est à M. Laurent Pietraszewski, rapporteur de la commission des affaires sociales, pour donner l'avis de la commission sur l'amendement n° 44.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur de la commission des affaires sociales. La commission a rejeté cet amendement. En commission je me suis longuement exprimé, notamment s'agissant des conclusions des auditions que j'ai menées sur ce sujet.

Les administrateurs salariés sont soumis à un devoir de réserve, au même titre que les autres membres du conseil d'administration ou de surveillance, ce qui peut leur donner le sentiment d'être un peu coupés de leurs mandants : ils peuvent transmettre les questions de ces derniers, mais ne peuvent partager les réponses avec eux, ce qui est susceptible d'entraîner des frustrations.

Par ailleurs, ces auditions ont été l'occasion de rappeler que l'assemblée générale, en France, pèse d'un poids important sur les décisions. Il n'est donc plus nécessaire de prêter attention à ce qui a été dit dans le cadre du conseil d'administration, puisque cela se passe entre actionnaires. Je renouvelle donc l'avis défavorable de la commission.

M. le président. La parole est à Mme la ministre du travail, pour donner l'avis du Gouvernement sur cet amendement.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Même avis que la commission.

(L'amendement n° 44 n'est pas adopté.)

M. le président. Sur l'amendement n° 174, 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 l'amendement n° 174.

M. Boris Vallaud. Nous abordons ici un sujet majeur : la garantie de la présence des administrateurs salariés dans les grandes entreprises. Nous avons entendu hier de grandes déclarations d'amour sur la codécision ; nous vous proposons aujourd'hui, madame la ministre du travail, d'en donner les preuves.

La présence de salariés dans les conseils d'administration des entreprises est un atout considérable en matière non seulement sociale et économique, mais aussi stratégique.

Des progrès ont été accomplis grâce à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Deux ans après l'adoption de celle-ci, nous estimons qu'il faut renforcer davantage encore la présence des administrateurs salariés dans les grandes entreprises pour accroître la diversité des profils au sein des conseils d'administration ; pour consacrer non plus « un modèle qui consacre la suprématie de l'actionnaire dans la gestion de l'entreprise, mais bien un modèle au sein duquel la gouvernance d'entreprise favorise l'investissement à long terme », comme l'a rappelé Jean-Louis Beffa, ancien PDG de Saint-Gobain, dans une tribune de 2015 ; pour diversifier les compétences et les expériences des administrateurs, facteur déterminant pour la performance et la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi nous proposons une série de mesures législatives, grâce auxquelles notre modèle continuera sa réorientation, visant à abaisser à 500 salariés le seuil d'effectifs d'une société et de ses filiales, que leur siège social se trouve sur le territoire national ou à l'étranger, à partir duquel la présence d'administrateurs salariés est requise. Il nous semble judicieux de permettre à un projet de loi d'habilitation destiné à renforcer le dialogue social de développer une forme de représentation et de participation des salariés favorisant précisément le dialogue social, donc la performance des entreprises.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement. Lors de notre échange en commission, nous avons souligné que les dispositions relatives aux administrateurs salariés sont très récentes, puisqu'elles ont été modifiées par la loi Rebsamen, et qu'il pourrait être intéressant de voir comment elles fonctionnent, en complément de ce que je viens d'expliquer.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis.

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

M. Pierre Dharréville. Je suis très agréablement surpris, monsieur le rapporteur, de vous entendre dire ce matin qu'il faut évaluer les dispositions prévues par les lois votées précédemment, vous qui nous expliquiez hier que c'était inutile sur d'autres sujets. Je suis un peu surpris – plutôt agréablement d'ailleurs d'une certaine façon – par ce « deux poids-deux mesures » ! J'aimerais néanmoins que les décisions que nous prenons aujourd'hui présentent une certaine cohérence avec celles que nous avons prises hier, donc que nous traitions ce sujet qui nous passionne tous comme nous avons traité les précédents.

Vous affirmiez tout à l'heure, monsieur le rapporteur, que les représentants des salariés siégeant dans les conseils d'administration ou de surveillance seraient confrontés à la difficulté de ne pas pouvoir évoquer tout ce qu'ils y ont entendu. Je suis certain qu'ils sauraient gérer cette contradiction, et je leur fais pleinement confiance.

Les dispositions dont nous débattons sont le signe de l'asymétrie que nous dénonçons depuis le début de l'examen du projet de loi. Il existe des instances auxquelles les salariés ou leurs représentants n'auront pas ou peu accès. Voilà la vérité de la réforme que vous proposez, madame la ministre, tout en prônant le renforcement du dialogue social

à égalité dans un monde où tout va pour le mieux ! Pour ce faire, aller au bout de votre démarche suppose d'adopter les dispositions que nous proposons.

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

M. Boris Vallaud. J'approuve les propos que vient de tenir Pierre Dharréville, en particulier l'argument selon lequel il serait nécessaire d'évaluer les dispositions d'une loi à peine votée et mise en œuvre. Pour la plupart d'entre elles, les ordonnances que vous nous demandez de ratifier, madame la ministre, reviennent sur des dispositions qui ont été votées récemment, dont l'encre est à peine sèche et qui n'ont fait l'objet d'aucune évaluation. Quant à l'étude d'impact, elle est assez dérisoire. En fin de compte – et c'est assez gênant – les arguments sont toujours réversibles pourvu qu'ils servent l'intérêt de la majorité. Je le regrette.

M. le président. La parole est à Mme la ministre.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. La gouvernance des entreprises est un sujet important et complexe. Les dispositions de la loi Rebsamen n'entrent en fait réellement en vigueur qu'au cours de ce semestre et du prochain dans de nombreuses entreprises. Nous ne disposons donc d'aucun recul en la matière.

Cela étant, le sujet n'est pas clos pour l'avenir. Il conviendra néanmoins de l'intégrer dans le cadre d'une réflexion plus large. Il existe plusieurs formes d'entreprises. Certaines s'apprentent par ailleurs à faire évoluer les modalités de leur gouvernance. De nombreux travaux sur ce sujet sont en cours, il faut donc éviter de se précipiter. Il s'agit d'un sujet de société plus large, qui n'est pas clos et qu'il faudra aborder dans un autre contexte.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 174.

(Il est procédé au scrutin.)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	33
Nombre de suffrages exprimés	32
Majorité absolue	17
Pour l'adoption	9
contre	23

(L'amendement n° 174 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Pierre Dharréville, pour soutenir l'amendement n° 45.

M. Pierre Dharréville. Cet amendement vise à assurer la présence d'au moins deux administrateurs salariés dans les conseils d'administration, à l'exception des conseils composés de trois membres. Il s'agit de procéder à un saut qualitatif en matière de démocratisation du fonctionnement de nos entreprises et de garantir une meilleure représentation des salariés dans les organes de décision des entreprises.

Je rappelle que cette disposition a été votée par l'Assemblée nationale au mois de mai 2016 dans le cadre de l'examen de notre proposition de loi visant à encadrer les rémunérations. Au fond, cet amendement vise à faire respirer les conseils d'administration en leur ouvrant une perspective sur des réalités qu'ils méconnaissent bien souvent.

L'adoption de cette disposition ferait de l'actuel plafond de deux administrateurs salariés le plancher de la représentation des salariés. Si aucune des dispositions que nous ou d'autres groupes d'opposition proposons n'est adoptée, j'y verrai un symbole supplémentaire de la politique que vous pratiquez depuis des lustres, madame la ministre, et que j'ai appelée politique du « coupé-décalé » : il y a des gens pour lesquels il y a des urgences, et d'autres qui peuvent attendre – en général, ce sont toujours les mêmes.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Cet amendement a été repoussé par la commission. J'ai exposé tout à l'heure les raisons de cet avis défavorable. Je rappelle en guise de clin d'œil à Pierre Dharréville et Boris Vallaud, qui se sont longuement exprimés en la matière, que Mme la ministre a indiqué que ce sujet était intéressant, que la porte n'était pas fermée et que cela méritait que l'on se pose. L'argumentaire que j'ai développé visait non pas à vous faire surréagir dès 9 h 35 du matin, chers collègues, mais simplement à rappeler qu'il s'agit d'un sujet intéressant méritant que l'on s'y arrête.

M. Boris Vallaud. Sur beaucoup d'autres sujets, il aurait aussi fallu se poser !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Ce qui ne veut pas dire qu'il faille attendre *ad vitam aeternam*.

(L'amendement n° 45, repoussé par le Gouvernement, n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Jean-Hugues Ratenon, pour soutenir l'amendement n° 313.

M. Jean-Hugues Ratenon. La discrimination à l'embauche est une réalité en France. Or ce phénomène est contraire à l'esprit de la République. Une étude menée pour le compte du ministère du travail portant sur quarante grandes entreprises françaises démontre que, dans leur processus de recrutement, ces entreprises favorisent le candidat identifié comme « hexagonal » à hauteur de 36 % et celui identifié comme « maghrébin » à hauteur de 16 % seulement.

Les CV étaient identiques, seuls les noms et prénoms avaient été modifiés. La nationalité française figurait explicitement sur chaque CV, mais certains noms étaient à consonance maghrébine. Cette étude a révélé, une fois encore, l'existence d'une discrimination réelle à l'embauche. L'Observatoire des inégalités a signalé que la discrimination à l'embauche n'était pas seulement ethnique, mais sociale.

Le groupe FI propose d'augmenter la fréquence des formations contre les discriminations à l'embauche, afin de déconstruire les préjugés et les méconnaissances autour de cette question. Il est nécessaire que, dans toutes les entreprises, l'on puisse être formé en la matière afin de faire cesser les discriminations. *(Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe FI.)*

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. C'est un sujet intéressant, que je connais bien professionnellement. Je me suis réjoui des excellentes dispositions adoptées dans la loi égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017, qui obligent les collaborateurs chargés de mission recrutement à suivre au moins une fois tous les cinq ans une formation de non-discrimination à l'embauche.

Le Défenseur des droits s'est exprimé sur ce sujet lors de son audition par la commission des affaires sociales et nous avons pu échanger, à l'issue de la réunion, sur le *testing* et le « *name and shame* », ainsi que sur les dispositifs de formation et d'accompagnement dans les entreprises.

Aucun dispositif ne pourra contrer à lui seul les discriminations. Sans doute un mix est-il nécessaire, où la formation et l'accompagnement joueraient un rôle, que je sais indispensable pour l'avoir constaté au sein de l'entreprise. La loi du 27 janvier 2017, toute récente, est une première étape. Malgré la crainte de vous faire réagir, avec Boris Vallaud et Jean-Pierre Dharréville, je vous propose de laisser les choses avancer sur ce sujet. Sans renvoyer aux calendes grecques, je pense que nous gagnerions à capitaliser les expériences pour étoffer ensuite le dispositif.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Monsieur le député, vous pointez un dysfonctionnement de l'accès égalitaire à l'emploi et à la formation. L'existence de ces discriminations cachées a été révélée par les enquêtes menées par le Défenseur des droits. Nous sommes tous d'accord sur le diagnostic ; la question porte sur la façon de lutter efficacement contre ces discriminations.

Comme l'a rappelé le rapporteur, une première étape a été franchie avec la loi du 27 janvier 2017, et nous regardons la façon dont ces dispositions sont appliquées. Avec la relance des emplois francs, nous nous attaquons non seulement à la discrimination liée à l'origine, mais aussi à la discrimination liée au lieu de résidence, les deux allant souvent de pair. Par ailleurs, le réseau associatif est très mobilisé sur le sujet. Je pense notamment aux associations Nos Quartiers ont des Talents ou Mosaik RH, qui effectuent un travail de fond dans les entreprises. Enfin, ce sujet sera à nouveau abordé dans le projet de loi qui traitera de la sécurisation des parcours professionnels.

La proposition que vous faites n'est pas forcément la plus efficace, mais nous devons continuer de travailler, y compris avec le Parlement, pour avancer sur ce sujet. C'est un sujet qui n'est pas uniquement législatif ; c'est un sujet de société, qui concerne tout le monde.

Mme Florence Granjus et M. Sylvain Maillard. Très bien !

(L'amendement n° 313 n'est pas adopté.)

M. le président. Sur l'amendement n° 314, 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.

Sur l'amendement n° 122, 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. Michel Larive, pour soutenir l'amendement n° 314.

M. Michel Larive. Les révélations en cascades provoquées par l'affaire Weinstein ont mis en lumière la dangerosité des univers professionnels pour les femmes, puisque 17 % disent avoir été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail, selon un sondage évoqué par les pétitionnaires de la

tribune à Emmanuel Macron publiée le 4 novembre dernier et intitulée « Monsieur Macron, décrétez maintenant un plan d'urgence ! ».

Parmi les mesures préconisées dans cet appel, figure la formation obligatoire des managers sur le harcèlement sexuel au travail. La prévention doit être le maître mot du législateur, maintenant que la gravité et la fréquence des faits sont connues. Nous demandons à la représentation nationale de voter cet amendement, pour qu'après les paroles, viennent les actes.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Comme pour les discriminations à l'embauche, nous sommes unanimes à condamner ce phénomène, mais nous divergeons parfois sur les solutions à apporter. Sur la forme, cet amendement pose les mêmes difficultés que l'amendement précédent puisqu'il vise toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, alors que la plupart d'entre elles n'ont pas de personnel spécialisé dans les ressources humaines.

Peut-être la représentation nationale pourrait-elle imaginer une approche plus généralisable, ou plus adaptée, une réponse qui soit à la hauteur de cet enjeu, dans des délais relativement resserrés ? En effet, les partenaires sociaux ont été saisis de cette question dramatique et devront rendre leurs propositions pour faire reculer le harcèlement sexuel le 15 décembre. Bien que convaincu, comme vous, de la nécessité de combattre ce phénomène dans le monde du travail, j'émet un avis défavorable.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. La vague de libération de la parole qui déferle depuis un mois est salutaire. Elle fait prendre conscience à beaucoup d'entre nous de l'ampleur d'un phénomène qui concerne tous les domaines, aussi bien l'école que la rue, le secteur public que le secteur privé.

L'État et l'ensemble des acteurs mettent en place une série d'actions pour lutter contre le harcèlement sexuel. Dans le champ de l'entreprise, l'arsenal juridique, comparé à celui dont sont dotés d'autres pays, est complet. Je rappelle que la peine encourue par un auteur de harcèlement sexuel est de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Les entreprises ont l'obligation de prévenir le harcèlement et de faire respecter les règles républicaines qui l'interdisent.

Mais, nous le savons, la loi ne suffit pas ; elle n'a pas empêché le phénomène d'atteindre une ampleur très inquiétante. En effet, sept femmes sur dix disent ne pas oser porter plainte ou ne signalent pas les agissements dont elles sont victimes. Et lorsqu'elles l'ont fait, quatre femmes sur dix considèrent que cela n'a pas débouché sur une solution positive, qu'il ne s'est rien passé ou, pire, que cela s'est retourné contre elles – ce qui d'ailleurs pousse les autres à se taire. Malgré cette peur de parler, les recours existent et l'Inspection du travail a été saisie l'année dernière de 2 400 cas.

Tous les acteurs doivent se mobiliser. Sans parler des personnes coupables de harcèlement, l'entourage, souvent, ne se rend pas compte de la gravité du sexisme ordinaire. Celui-ci crée un terrain qui peut mener au harcèlement. Tous, managers, organisations patronales, organisations syndicales, salariés, proches, doivent prendre conscience de

ce phénomène. C'est parce que le sexisme ordinaire, condamnable dans la loi, est toléré qu'il est particulièrement facile de dériver vers le harcèlement.

L'une des difficultés, dans ce domaine, est l'apport des preuves nécessaires au traitement judiciaire. C'est pourquoi il faut mettre tous nos efforts dans la prévention, afin que les victimes sachent à qui s'adresser – numéro vert, représentant syndical, DRH, médecin du travail, inspection du travail – et dans la sensibilisation, afin que certaines situations ne soient plus considérées comme acceptables par l'entourage.

J'ai saisi officiellement les partenaires sociaux, leur demandant de faire des recommandations pour le 15 décembre. Si des dispositions législatives venaient à être proposées, elles pourraient s'intégrer au projet de loi sur la sécurisation des parcours professionnels. Mais je ne veux pas préjuger du travail des partenaires sociaux. C'est pourquoi, tout en vous rejoignant sur la nécessité d'agir sur le sujet, j'émet un avis défavorable sur cet amendement.

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

M. Francis Vercamer. Si le harcèlement sexuel, fléau de notre société, émerge dans les médias, il existe depuis longtemps dans les entreprises et constitue un obstacle important à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Je ne pense pas que cet amendement – qui aurait dû destiner cette formation aux salariés plutôt qu'aux DRH – réglerait le problème, mais sa portée est symbolique. C'est à ce titre que le groupe Les Constructifs le votera. Si de tels amendements peuvent faire prendre conscience du fléau et de la nécessité de le combattre, ce sera un petit pas de fait aujourd'hui !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 314.

(Il est procédé au scrutin.)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	48
Nombre de suffrages exprimés	47
Majorité absolue	24
Pour l'adoption	13
contre	34

(L'amendement n° 314 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Bénédicte Taurine, pour soutenir l'amendement n° 312.

Mme Bénédicte Taurine. Maintenant que la parole se libère sur le harcèlement sexuel et le sexisme ordinaire, le législateur doit prendre ses responsabilités et protéger les personnes victimes de discriminations, quels qu'en soient les motifs. Selon le Défenseur des droits, 39 % des personnes homosexuelles déclarent souffrir de commentaires et d'attitudes négatives au travail. Madame la ministre, vous avez dit que les efforts devaient porter sur la prévention. Cet amendement vise à mettre en place un comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Cet amendement a été repoussé par la commission, mais il mérite que l'on s'y attarde, tant le sujet est important, madame la députée. Vos préoccupations, que nous partageons, portent sur le traitement dans l'entreprise des discriminations liées au genre, à

l'orientation sexuelle ou à d'autres motifs. Il existe déjà des outils permettant aux salariés et aux représentants du personnel d'alerter sur l'existence de tels faits.

Nous avons longuement débattu, hier soir, de l'exercice du droit d'alerte, en cas d'atteinte au droit des personnes, qui permet aux représentants du personnel de saisir l'employeur s'ils constatent des faits de harcèlement sexuel ou moral, ou toute autre mesure discriminatoire qui pourrait se produire dans l'entreprise. Il s'agit de l'article L. 2312-59 du code du travail.

Je ne reviendrai pas sur tout l'arsenal que j'ai présenté hier, et que vous connaissez du reste parfaitement, qu'il s'agisse de la saisine directe du Défenseur des droits ou de celle de l'inspecteur du travail.

Votre préoccupation est légitime et partagée, madame la députée. Mme la ministre a d'ailleurs demandé aux partenaires sociaux de se saisir du sujet et de nous faire des propositions avant le 15 décembre. Nous y serons attentifs, et Mme la ministre s'est engagée à nous tenir informés.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Ma réponse sera la même. Vous avez raison, madame la députée, le harcèlement et le sexisme ordinaire font partie de ces violences faites aux femmes, mais peuvent aussi relever de l'homophobie. Nous devons élargir notre vision du sujet. Je vous ferai bien évidemment part des propositions que j'aurai reçues des partenaires sociaux.

Ce sujet sera également traité à l'OIT – Organisation internationale du travail – puisqu'il est prévu d'adopter, en juin prochain, une résolution relative à la lutte contre le harcèlement en général. Nous sommes décidés, avec les partenaires sociaux français, à y intégrer « notamment » les harcèlements sexistes. Ceux-ci ne seront pas mentionnés exclusivement puisque d'autres formes de harcèlement existent, mais l'ampleur du phénomène, qui est mondial, le justifie. C'est en cours.

Quant aux actions à mener au sein de mon ministère, elles relèvent directement de ma responsabilité en tant que ministre. J'ai ainsi décidé de généraliser immédiatement toutes les formations destinées au personnel d'encadrement du ministère du travail. La prévention y sera traitée, car les personnes destinataires de cette formation pourraient un jour être victimes elles-mêmes. Il est important que l'ensemble du ministère soit formé, tant au niveau des pratiques internes, que de l'accueil du public.

M. le président. La parole est à Mme Bénédicte Taurine.

Mme Bénédicte Taurine. Merci pour vos réponses qui me montrent que nous allons dans la même direction. Cependant, vous affirmez que des outils existent déjà. Je veux bien vous croire, mais la situation actuelle témoigne qu'ils sont insuffisants ou inadaptés. Nous saluons en tout cas la démarche que vous menez avec les partenaires sociaux, et nous attendons leurs propositions.

(L'amendement n° 312 n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements, n°s 122 et 123, qui peuvent faire l'objet d'une présentation groupée.

La parole est à M. Jean-Louis Bricout, pour les soutenir.

M. Jean-Louis Bricout. Madame la ministre, je ne vois pas comment vous pourriez refuser cet amendement, qui rejoint d'ailleurs toutes les préoccupations dont nous avons largement débattu hier soir. Il fait écho à nos discussions relatives aux accords d'entreprise, à la présence des syndicats au sein des entreprises.

La question est simple : quelle politique volontariste devons-nous mener pour que davantage de salariés adhèrent à une organisation syndicale ? On le sait, l'un des freins posé au développement des syndicats est ce que l'on appelle le « bénéfice syndical », qui veut que les salariés non syndiqués – les « passagers clandestins » – bénéficient de l'action syndicale au même titre que les salariés syndiqués.

Par ces amendements, nous vous proposons de mettre en place le chèque syndical, qui serait payé par l'employeur au salarié, lequel l'affecterait au syndicat de son choix. Cette idée a été reprise par le groupe AXA, qui l'a mise en service. C'est d'ailleurs une mesure phare du programme du candidat Macron. S'il avait été député, nul doute qu'il aurait défendu cet amendement. *(Rires)*

C'est un sujet important, lié à l'attractivité et au développement du syndicalisme. Je compte sur vous, madame la ministre.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Je ne voudrais pas vous décevoir si tôt le matin, monsieur le député, mais la commission a rendu un avis défavorable. Je vous félicite en revanche d'avoir lu avec intérêt le programme du Président de la République.

Au cours des auditions qui ont été menées cet été, j'ai bien entendu discuté du chèque syndical avec la ministre et les partenaires sociaux : nombre d'entre eux sont réticents. Mme la ministre vous en dira davantage, car elle a mené ces concertations. Je préférerais ne pas rouvrir le débat, d'autant plus que le chèque syndical peut être mis en place dans les entreprises qui le souhaitent. Certaines l'ont fait, sans que cela pose la moindre difficulté. En revanche, les partenaires sociaux ne sont pas favorables à sa généralisation.

L'enjeu n'est pas tant le taux de syndicalisation au sein des entreprises, évoqué à plusieurs reprises au cours de ce débat, que la vivacité du dialogue social et la pratique représentative et syndicale.

À cet égard, l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit plusieurs dispositions pour renforcer les acteurs de la négociation collective, notamment en valorisant les carrières syndicales grâce à l'élargissement du bilan de compétence réalisé à l'issue du mandat et en facilitant l'exercice d'un congé de formation économique, social et syndical.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. C'est vrai, le chèque syndical faisait partie des éléments de campagne. Un certain nombre de députés ont promu ce dispositif, qui présente l'intérêt de redonner à chaque salarié le sentiment, peut-être usé au fil du temps, qu'un véritable choix est possible.

Cependant, les concertations que nous avons menées nous ont fait comprendre que les organisations syndicales n'y étaient pas favorables. C'est d'ailleurs un véritable débat. L'expérience a en effet montré que ce dispositif pouvait conduire à une désaffection de l'engagement syndical dans

les entreprises où il était mis en place. Si l'on caricature, le chèque syndical pourrait accélérer une transformation du syndicalisme vers un syndicalisme de service, mais éloignerait le syndicalisme militant. Les organisations syndicales françaises, compte tenu de l'histoire du syndicalisme, ne souhaitent pas, aujourd'hui, s'engager dans cette voie.

Surtout, rien n'empêche une entreprise de mettre en place ce dispositif, qui existe depuis une vingtaine d'années. Il ne servirait à rien de rajouter cette option, déjà existante, dans la loi. La seule évolution possible serait d'obliger les entreprises à le mettre en place mais le terrain n'est pas mûr car les organisations syndicales estiment que ce n'est pas la bonne forme aujourd'hui. Peut-être la proposition est-elle en avance. Il peut arriver à la République en marche d'être très visionnaire et de bousculer la société en voulant la transformer très vite. C'est sa fonction, mais cette mesure serait prématurée.

Le sujet n'est pas clos pour autant. La loi doit à la fois accompagner, suivre et précéder le changement social. Sur ce sujet, le décalage est trop important entre la perception par les organisations syndicales de leur rôle et la meilleure manière de le généraliser, car c'est plutôt un déficit que nous constatons aujourd'hui.

Ce n'est pas tant l'adhésion qui compte que la participation aux élections, le sentiment d'être représenté, ainsi que la relève, ce qui explique ces mesures que nous prenons pour aider et encourager l'engagement syndical. Avoir un mandat doit devenir « normal » et ne plus placer sur une voie d'exception pour toute une carrière. C'est fondamental.

Le jour où le sujet sera mûr, il pourra être repris, mais ce n'est pas encore le cas. De toute façon, il ne s'agissait là que de prévoir une faculté déjà existante, ce qui n'aurait rien apporté. C'est pourquoi nous n'avons pas intégré cette mesure dans les projets d'ordonnance. Avis défavorable aux deux amendements.

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

M. Boris Vallaud. Votre argument m'amuse. À vous entendre, on pourrait croire que la moindre réticence des organisations syndicales est entendue. En vérité, il ressort de leurs témoignages que, pour la majeure partie des cas, elles ont été écoutées, certes – vous êtes des gens polis –, mais pas entendues.

Sur le fond, vous voulez nous convaincre que vous faites ce que vous dites. C'est faux, vous ne le faites pas toujours. Pire, vous faites parfois ce que vous vous étiez bien gardé d'annoncer, comme de baisser les APL.

Ce n'est pas tant au chèque syndical que nous sommes attachés, qu'au fait syndical. Il existait d'autres chemins pour le renforcer que de contourner cette proposition.

M. Sylvain Maillard. Les syndicats n'en veulent pas !

M. Boris Vallaud. Comme beaucoup d'autres choses ! Vous les avez entendus ? Eh non ! Ils ne voulaient pas de la suppression du CHSCT non plus !

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

M. Gérard Cherpion. Ce sujet est en effet très intéressant. Depuis hier, de nombreux députés, en particulier M. Vallaud, tentent de valoriser le fait syndical dans l'entreprise. On ne peut que partager leur objectif, même si nos moyens diffèrent.

En réalité, c'est le fait syndical qu'ils veulent imposer. Or, on ne l'impose pas : on suscite l'adhésion.

Vous avez cité des exemples étrangers. Prenons celui de la Suède. Pas moins de 95 % des salariés, cols bleus ou cols blancs, y sont syndiqués, mais il s'agit d'un syndicalisme de service car les syndicats gèrent un pilier de retraite. Ceux qui cotisent au syndicat sont dans le pilier de retraite, les autres non.

En France, nous avons la chance d'avoir un syndicalisme militant, composé de gens qui veulent défendre des choix. Il est probable que la spécificité française suive un chemin médian, fait de syndicalisme militant et de syndicalisme de service. Je crois que Mme la ministre a ouvert la porte.

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

M. Francis Vercamer. J'ai déposé à plusieurs reprises un amendement identique sur le chèque syndical. Aujourd'hui, en France les salariés syndiqués sont relativement peu nombreux – je n'ai pas les derniers chiffres, mais ils seraient 5 % dans le privé et 8 % dans le public.

Le problème c'est que les personnes syndiquées sont aujourd'hui les salariés les plus revendicatifs. C'est pourquoi j'ai déjà proposé cette mesure qui, en invitant les salariés à se syndiquer massivement, permettrait que les syndicats représentent vraiment la totalité des salariés, qu'ils donnent leur avis. Les syndicats devraient être moins revendicatifs, mais plus partenaires de l'entreprise.

J'ai également défendu ainsi, à titre personnel, les syndicalismes de service, pour que les salariés soient incités à adhérer. Il s'agit non pas de les y obliger, mais de leur faire retrouver un intérêt au syndicalisme qui ne soit pas simplement un syndicalisme de revendication, mais bien un syndicalisme de partenariat et de coproduction avec l'entreprise.

C'est ce que j'ai toujours défendu, et je voterai cet amendement de la Nouvelle gauche. Ce ne sera pas le cas de ma collègue, qui s'abstiendra – nous sommes partagés sur ce sujet.

M. Sébastien Jumel. Monsieur le président, je souhaite intervenir !

M. le président. Non, monsieur Jumel, je ne vous y autorise pas. Nous avons déjà eu trois prises de paroles, et vous vous êtes manifesté très tardivement !

Rappel au règlement

M. le président. La parole est à M. Sébastien Jumel, pour un rappel au règlement.

M. Sébastien Jumel. Monsieur le président, en vertu de l'article 58, alinéas 1 et 2, du Règlement, il faut reconnaître aux parlementaires le droit de prendre part aux discussions et aux groupes la légitimité de porter la parole qui est la leur.

Les débats se déroulent sereinement, la ministre est en forme, le rapporteur aussi. Nous voulons nous aussi participer à ce débat de fond qui est fort intéressant. La droite milite pour une meilleure syndicalisation ! Cela m'inquiète ! *(Rires.)*

Après l'avoir entendue, je comprends mieux pourquoi la droite milite pour un renforcement des syndicats. Dans son esprit, il s'agit d'accompagner les syndicats sur la voie du

libéralisme, de la compromission et de la soumission. Vous ne pouvez tout de même pas construire un projet de société visant à museler le Parlement et à annihiler ses pouvoirs et faire la même chose avec le mouvement syndical et social !

Mon intervention est bien un rappel au règlement concernant les prérogatives d'un parlementaire, en particulier celle de prendre part au débat sur un sujet de fond qui concerne nos concitoyens et qui, de surcroît, a trait à un droit constitutionnel. La Constitution reconnaît l'existence des organisations syndicales, mais elle ne vous reconnaît pas le droit de savoir ce qui est bon pour elles et ce qui ne l'est pas. Elles sont libres de militer et de revendiquer. C'est un principe qu'il fallait rappeler ici. (*Applaudissements sur les bancs des groupes GDR et FI.*)

M. Boris Vallaud. Très bien !

Après l'article 4 (*suite*)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 122.

(*Il est procédé au scrutin.*)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	64
Nombre de suffrages exprimés	61
Majorité absolue	31
Pour l'adoption	12
contre	49

(*L'amendement n° 122 n'est pas adopté.*)

Rappel au règlement

M. le président. La parole est à M. Francis Vercamer, pour un rappel au règlement.

M. Francis Vercamer. L'intervention de M. Jumel vise à brider l'expression parlementaire. J'ai tout de même le droit de donner mon avis sur la manière dont le syndicalisme doit fonctionner en France et de ne pas être d'accord avec le groupe GDR. C'est mon droit de considérer que le syndicalisme doit être de service. J'estime que cette attaque personnelle à mon endroit – car c'en est une – n'a pas sa place dans cet hémicycle. On a le droit d'avoir une opinion différente de la vôtre, monsieur le député, et d'exprimer ses convictions sans avoir à subir une réprimande.

Après l'article 4 (*suite*)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 123 qui a déjà été défendu.

(*L'amendement n° 123 n'est pas adopté.*)

M. le président. La parole est à Mme la ministre, pour soutenir l'amendement n° 368.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. L'article L. 2231-5-1 du code du travail, issu de la loi du 8 août 2016, prévoit que tous les accords collectifs de branche sont publiés. Nous nous sommes acquittés de cette obligation la semaine dernière, en mettant en ligne les accords, ce dont je me félicite – il nous arrive, vous le voyez, de reconnaître que de bonnes choses ont été faites avant. L'accès aux sources du droit négocié devient

central dans la nouvelle architecture du droit du travail. Il est très important que les partenaires sociaux et les salariés puissent avoir un accès au droit facile et compréhensible et qu'ils connaissent la réalité des accords collectifs. Cela encouragera certainement la signature d'autres accords.

Toutefois, le dispositif légal prévu par la loi du 8 août 2016 mérite quelques améliorations de forme. Il est ainsi nécessaire de garantir la protection des données personnelles et le droit à l'oubli. En effet, aux termes de la loi, tous les noms des signataires, qui figurent dans les accords, sont rendus publics, ce qui peut poser problème en termes de protection des données personnelles.

En outre, la loi avait prévu la possibilité d'occulter une partie du contenu des accords collectifs. Or, si cette clause de confidentialité peut se comprendre pour des accords d'entreprise – qui peuvent comporter des données stratégiques et confidentielles –, elle ne semble pas justifiée pour les accords de branche. Je ne vois aucune raison de ne pas rendre ces derniers publics dans leur intégralité.

L'amendement vise donc, d'une part, à supprimer la clause de confidentialité pour les accords de branche, et, d'autre part, à permettre d'occulter les noms des signataires des accords d'entreprise.

(*L'amendement n° 368, accepté par la commission, est adopté.*)

M. le président. La parole est à M. Éric Coquerel, pour soutenir l'amendement n° 309.

M. Éric Coquerel. En France, 20 millions de personnes consomment des médicaments psychotropes, qui sont délivrés sur ordonnance en cas de troubles de l'anxiété et de dépression et qui comportent souvent des effets secondaires.

À nos yeux, la consommation de psychotropes est un indicateur de malaise social, et potentiellement de problèmes liés aux conditions de travail dans l'entreprise, voire de souffrance au travail.

Nous demandons la reconnaissance de la spécificité de la consommation de psychotropes. Nous souhaitons donner aux salariés la possibilité – et non l'obligation – d'alerter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT – en cas de consommation de psychotropes. Ainsi, si plus d'un quart des salariés d'une société a recours à ce type de médicaments – ce qui constitue un indicateur de problèmes dans l'entreprise –, le CHSCT pourra le signaler à l'inspection du travail.

Cet amendement répond malheureusement à l'émergence de certains phénomènes dans la société – le *burn out* et souffrance au travail – dont la consommation de psychotropes me paraît être un indicateur valable. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI.*)

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement. Une telle proposition va bien au-delà des attributions du comité social et économique – CSE. La consommation de médicaments d'un salarié, quelle qu'elle soit, relève en effet du secret médical, et, par conséquent, regarde le seul médecin du travail, et non les représentants du personnel.

Je le sais d'expérience, lorsqu'un médecin du travail – éventuellement parce que le salarié s'est ouvert à lui d'un traitement particulier – détecte, comme c'est son rôle et son devoir, un problème lié à l'entreprise, il sollicite l'employeur tout en protégeant le secret médical.

En outre, je vous rassure, le médecin du travail qui était membre de droit du CHSCT reste membre de droit du CSE lorsque les questions d'hygiène et de sécurité sont abordées. Le lien avec le CSE, que vous appelez de vos vœux, est donc déjà établi. Mais il faut maintenir une distinction très claire entre le rôle du médecin du travail – qui a à connaître de la santé et du traitement médical – et celui des membres du CSE.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis défavorable pour les mêmes raisons que le rapporteur. J'ajoute que la négociation sur la qualité de vie au travail fait partie des négociations obligatoires dans l'entreprise.

En outre, aujourd'hui, les médecins du travail prennent de plus en plus en compte la diversité des addictions. Sur un sujet qui relève du secret médical, le médecin du travail est le bon interlocuteur pour des raisons que tout le monde comprendra.

La question des addictions – qu'il s'agisse de l'alcool, des médicaments, ou de la drogue – est abordée dans le troisième plan santé au travail 2016-2020, qui a fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux, et elle est inscrite dans la négociation annuelle obligatoire des entreprises.

Ce sujet dépasse le cadre de l'entreprise. On ne peut pas isoler ce qui relève de l'entreprise du reste. La médecine du travail et les plans de prévention doivent tenir compte de ces risques. On ne peut pas se limiter à une voie aussi étroite que celle que vous proposez. Il faut regarder les choses sur un plan plus large qui mobilise tout le monde.

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

M. Sébastien Jumel. J'entends que les risques psychosociaux, les conduites addictives entrent dans les prérogatives des médecins du travail. Je serais preneur, au cours de ce débat, d'une évaluation actualisée des moyens dont dispose la médecine du travail et de notre capacité à couvrir le territoire national par une médecine du travail réactive, efficace et de proximité.

Je regrette de devoir vous dire qu'en Normandie, au nord de la Seine-Maritime, les diagnostics territoriaux de santé font apparaître des indicateurs de santé préoccupants, qu'il s'agisse de renoncement aux soins, de conduites addictives, ou du taux de maladies professionnelles. Force est de constater que le nombre de médecins du travail est inversement proportionnel aux difficultés identifiées. Des territoires entiers, y compris avec un PIB industriel de 23 % – ce qui est le cas de mon territoire – n'ont plus de médecins du travail pour faire face aux problèmes que nous évoquons.

Une fois encore, j'appelle votre attention sur le fossé entre liberté formelle et liberté réelle, entre droit formel et droit réel, entre objectifs généreux et réalités des territoires. De quels moyens l'État se dote-t-il pour rendre l'objectif concret, réaliste et atteignable ?

M. le président. La parole est à M. Éric Coquerel.

M. Éric Coquerel. Madame la ministre, vous opposez à mon amendement l'argument de la médecine du travail, mais c'est évidemment ce qui se passe aujourd'hui dans les entreprises. La loi El Khomry a largement vidé la médecine du travail de sa substance : les visites ont été espacées, elles ne sont plus faites obligatoirement par un médecin – cela peut être un infirmier. Un salarié peut ainsi aujourd'hui passer des années sans voir un médecin du travail. Telle est la réalité dans les entreprises ! Ce n'est plus la médecine du travail que nous connaissions il y a encore quelques décennies.

Je comprends l'obligation de respect du secret médical, mais si un salarié a la possibilité, et non l'obligation, de faire savoir que sa consommation de médicaments est liée non pas à un malaise individuel, mais au contexte social de son entreprise, pourquoi lui retirerait-on cette possibilité ?

Je conteste l'argument selon lequel le CHSCT ne pourrait pas, à partir des témoignages des salariés, diagnostiquer un problème global de souffrance au travail dont on sait qu'il se développe partout, quelle que soit la catégorie de salariés – cadres, employés ou ouvriers. Votre réponse ne me convient pas. Elle sous-estime un problème de fond qui, je le rappelle, aboutit malheureusement parfois à des suicides – on l'a vu chez les policiers, mais c'est également vrai pour les salariés du privé – ou à des arrêts maladie prolongés pour dépression nerveuse ou autre. Je trouve dommage que vous ne reteniez pas notre amendement.

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

Mme Delphine Bagarry. Les premiers médecins avertis des risques psychosociaux au travail sont les médecins traitants et les médecins de famille dont je fais partie. Mon rôle est d'avertir le médecin du travail et surtout pas de prescrire des psychotropes en premier lieu.

Si l'on établit des statistiques sur la prescription de psychotropes chez les salariés, il faudrait aussi s'intéresser aux entrepreneurs. D'après mon expérience, la pression au travail sur les salariés n'est pas seule en cause. La pression est constante et générale ; elle concerne tout le monde – y compris les enfants. Il faut donc recadrer le débat.

On ne pourra pas savoir, compte tenu du secret médical, qui prend ou pas des psychotropes. Ces médicaments sont soumis à une réglementation très particulière : ils ne peuvent pas être prescrits plus de trois mois. Lorsque j'en prescris, je le fais pour une semaine. La prescription d'un arrêt de travail est souvent bien plus efficace dans les problèmes psychosociaux au travail que celle de psychotropes. Nous sommes de plus en nombreux à le faire.

(L'amendement n° 309 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Jean-Charles Taugourdeau, pour soutenir l'amendement n° 1.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Après de telles interventions, chers collègues, je me demande si les jeunes qui vous entendent auront envie de travailler un jour, car l'image que vous donnez du travail est pathétique !

M. Éric Coquerel. On en donne une image réelle !

M. Jean-Charles Taugourdeau. Oui, il faut protéger les salariés, mais j'espère que tous les députés qui sont absents aujourd'hui ne sont pas en arrêt de maladie pour avoir abusé de psychotropes.

M. Éric Coquerel. Depuis quand n'êtes-vous pas retourné au travail? C'est incroyable!

M. Jean-Charles Taugourdeau. De même, chers collègues du groupe FI, vous vous êtes étonnés, tout à l'heure, qu'il n'y ait pas de délégués syndicaux dans les petites entreprises, mais que voulez-vous qu'ils y fassent puisque ne voulez rien laisser au niveau de l'entreprise et tout rapporter à la branche, voire au niveau national?

M. Éric Coquerel. Caricature!

M. Jean-Charles Taugourdeau. Cette nuit, madame la ministre, vous nous avez dit que vous étiez très intéressée par le problème des seuils dans les entreprises. Vous savez en effet que ceux-ci favorisent la création de bouchons qui font que la croissance d'une entreprise n'est plus normale: elle est bloquée par les aléas et les lourdeurs du code du travail.

Puisque vous réfléchissez sérieusement sur le sujet, je propose qu'au 1^{er} janvier 2018 – la date peut être revue –, le Gouvernement remette au Parlement un rapport répertoriant l'ensemble des seuils sociaux, afin que nous puissions travailler sur cette question et envisager un lissage.

Il existe aussi des seuils fiscaux: je ne comprends pas qu'aujourd'hui, un ordinateur ne soit pas capable de les lisser de manière indolore. Pour les seuils sociaux, du moins, nous sommes sur la bonne voie, puisque nous sommes prêts à admettre qu'il y ait un représentant du personnel dans une entreprise employant cinq à dix salariés, et à monter progressivement leur nombre par tranche de dix salariés. À mon sens, en tout cas, un seul seuil de 300 salariés serait très suffisant.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement auquel j'étais défavorable. Je me suis exprimé à plusieurs reprises hier soir sur la question des seuils. Nous avons également eu l'occasion d'en parler lors d'une audition. Le projet de loi poursuit d'autres ambitions: encourager les conditions du dialogue social et assouplir les charges de gestion des entreprises, ce qui doit permettre notamment la création et la mise en œuvre du comité social et économique. La définition arbitraire de nouveaux seuils d'effectifs risquerait au contraire – je m'en suis expliqué – de créer de nouvelles rigidités.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Pour ceux qui n'étaient pas cette nuit dans l'hémicycle à une heure moins le quart, je répète que le souci de prendre en compte la taille des entreprises dans le dialogue social est au cœur des ordonnances. Ce souci a été pris compte non seulement dans les formes de représentation, mais aussi dans l'obligation faite aux branches, pour conclure des accords de branche étendus, de prendre en compte la situation des TPE-PME. Les branches devront vérifier que les modalités envisagées sont réellement applicables aux TPE-PME ou que des mesures spécifiques ou des accords-types ont été prévus afin de faciliter la vie des petites entreprises.

Sur les autres sujets que vous évoquez, j'ai dit en effet que la porte n'était pas fermée et que je continuais à réfléchir. Mais je reconnais qu'entre une heure et neuf heures du matin, je n'ai eu le temps ni d'évoluer ni de transformer notre politique sur ce sujet!

Plus sérieusement, mon collègue Bruno Le Maire présentera dans quelques mois au Parlement un projet de loi sur la croissance des entreprises. Ce sera peut-être le bon moment pour réfléchir. Néanmoins, j'appelle votre attention sur le fait que l'enfer est souvent pavé de bonnes intentions, particulièrement dans ce domaine. En modifiant un seuil, on ne fait souvent que déplacer l'embouteillage et recréer les mêmes effets à un autre endroit. Par ailleurs, les lissages ne doivent pas être trop techniques.

Bref, quand on entre dans le détail du sujet, que vous connaissez parfaitement, monsieur Taugourdeau, on se persuade que, pour obtenir un véritable effet, il faut trouver la bonne formule. La porte n'est pas fermée, je le répète, mais il n'entre pas dans le champ des ordonnances de traiter tous les problèmes que posent les seuils fiscaux et sociaux. Il n'y a pas lieu de nous déporter vers ce champ, puisque nous traitons celui du dialogue social.

M. le président. La parole est à M. Jean-Luc Mélenchon.

M. Jean-Luc Mélenchon. Je répondrai sur deux points.

Notre collègue propose de supprimer les seuils au motif que ceux-ci créent des inconvénients, mais la vie est faite de seuils. Le législateur, que vous pointez du doigt dans l'exposé sommaire de l'amendement, monsieur Taugourdeau, passe son temps à fixer des seuils, qui sont nécessaires pour évaluer correctement une situation. Si vous cherchez à les supprimer, c'est pour permettre que, dans chaque entreprise, chacun décide librement bien sûr – dans la liberté du rapport de force qui y prévaut – quels droits seraient ouverts et quels droits ne le seraient pas. De cela, il ne saurait être question!

Par ailleurs, je ne peux pas vous laisser dire que nous refuserions la négociation dans la petite entreprise. C'est absolument faux! C'est même le contraire, à condition que cette négociation soit inscrite dans le principe de faveur.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Je n'ai pas dit cela!

M. Jean-Luc Mélenchon. Mais si! C'est ce que vous avez expliqué tout à l'heure. Vous nous avez dit: « Vous ne voulez pas de la négociation dans l'entreprise. »

M. Jean-Charles Taugourdeau. Non! J'ai dit exactement l'inverse!

M. Jean-Luc Mélenchon. Erreur! La négociation, nous la souhaitons, nous la voulons, même dans la plus petite entreprise, mais à condition que ce soit sur la base du principe de faveur qui prévalait auparavant, lorsque la hiérarchie des normes établissait d'abord la loi, puis la convention de branche, puis l'entreprise. En revanche, si l'on abandonne la négociation à un rapport de force dans une seule entreprise, et qu'on procède ainsi entreprise par entreprise, on créera un climat social épouvantable. Votre proposition de supprimer les seuils tend à généraliser cette sauvagerie. *(Applaudissements sur les bancs du groupe FI.)*

M. le président. La parole est à M. Sylvain Maillard.

M. Sylvain Maillard. Madame la ministre, hier soir, très tard, vous avez tenu des propos d'ouverture. Nous avons abordé à plusieurs reprises en commission le problème des seuils. Je suis très réceptif aux arguments que vous avez développés à cette occasion. Créer un seuil, par exemple à soixante-dix salariés au lieu de cinquante, ne ferait effectivement qu'instaurer une marche supplémentaire, suscitant un nouveau problème, qu'il faudrait traiter l'an prochain dans notre hémicycle.

Reste qu'on constate actuellement un vrai frein, puisqu'il existe cinq fois moins d'entreprises de plus de cinquante et un salariés que de quarante-neuf. Or nous devons en partie notre élection à un projet de création d'emplois. Il faut donc avancer. Je vous ai entendue dire que le sujet vous intéresse. Je le sais et je partage votre intérêt. Il faut que nous nous répondions et nous comptons sur vous pour avancer, peut-être à l'occasion du projet de loi sur les entreprises.

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

M. Jean-Charles Taugourdeau. Monsieur Mélenchon, j'ai dit exactement le contraire de ce que vous croyez. En novembre 2011, j'ai écrit un texte, que je vous ferai passer, expliquant que, pour pouvoir supprimer les seuils, il fallait instaurer une tranche pour chaque dizaine de salariés, en commençant dès le début : il faut déjà un représentant du personnel pour des entreprises employant entre cinq et dix salariés, de manière à habituer les gens au dialogue social.

Aujourd'hui, quand on ne veut pas toucher aux seuils, et qu'on préfère ne pas bouger et ne rien faire, on prétend que c'est compliqué. On répète, comme dans la publicité, que ça ne marchera jamais. Mais ça peut marcher : on peut prévoir un lissage.

À 100 salariés, on se retrouverait avec dix délégués. C'est à peu près ce qui se passe aujourd'hui quand on a cinq délégués permanents et cinq suppléants, mais si l'on élit un représentant par tranche de dix salariés, en commençant dès cinq salariés, on aurait un délégué de plus. Cela fonctionnerait. Il suffit d'accepter de se pencher sans dogme sur le problème.

(L'amendement n° 1 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Alain Ramadier, pour soutenir l'amendement n° 6.

M. Alain Ramadier. Cet amendement vise à demander au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport portant sur les conséquences de la fusion des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les nouveaux comités sociaux et économiques créés par les ordonnances.

Conséquence de cette fusion, la prise en charge des problématiques de santé, de sécurité et de conditions de travail sera diluée dans les compétences générales d'une nouvelle instance, au lieu de relever comme aujourd'hui d'une instance spécialisée.

Cette évolution, même si nous y sommes favorables, suscite la crainte légitime de voir diminuer les actions menées en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Cette crainte est d'autant plus légitime que les CSE devront se financer à hauteur de 20%, alors qu'aujourd'hui, les instances produisant au sein de l'entreprise des expertises relatives à la santé et à la sécurité au travail sont financées à 100% par l'employeur.

J'insiste sur le fait que le lien entre santé et sécurité au travail, et productivité des salariés est désormais bien documenté. Nous savons tous que le bien-être des salariés est essentiel pour que les entreprises soient dynamiques.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement. Vous demandez au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport sur les conséquences du cofinancement de certaines expertises sur la santé et la sécurité au travail.

La plupart des expertises intervenant en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail resteront intégralement financées par l'employeur. C'est le cas, aux termes du premier alinéa de l'article L. 2315-96 du code du travail, de celles auxquelles on procède quand on constate dans l'établissement « un risque grave, identifié et actuel, relevé ou non par accident du travail », ou « une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ». C'est également le cas des expertises comptables relatives à la politique sociale de l'entreprise et aux conditions de travail et d'emploi.

Par conséquent, je ne vois pas l'intérêt de demander un rapport, qui serait sans objet.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Avis défavorable pour les raisons indiquées par le rapporteur, mais je reviens un instant sur la question plus globale de l'évaluation de l'impact des ordonnances, qui est très importante.

J'ai confié à Jean-François Pilliard et à Marcel Grignard, qui connaissent bien, l'un, le monde patronal, et l'autre le monde syndical, ainsi qu'à Sandrine Cazes, chef économiste à l'OCDE, reconnue dans ces domaines, le soin de mener une mission d'évaluation, et pas uniquement *ex post*. Tous trois ont d'ores et déjà commencé leurs travaux, car il s'agit d'observer la dynamique de l'évolution créée par la mise en place des CSE, des nouveaux accords de branche et des nouveaux accords d'entreprise. Ils s'appuieront sur France Stratégie, sur la Direction générale du travail et sur la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – DARES.

Ces études seront remises à la représentation nationale, pour que nous puissions avoir un débat. Leurs auteurs feront le point par étapes sur l'avancement de la réforme, ce qui vaut mieux qu'une évaluation après coup, car nous avons tous envie et besoin de savoir comment la dynamique va s'enclencher.

M. Régis Juanico. Tout cela reste quand même très gouvernemental !

M. le président. La parole est à M. Alain Ramadier.

M. Alain Ramadier. Compte tenu de cette annonce, madame la ministre, et à condition que nous soyons tenus au courant de ces évaluations, je retire l'amendement n° 6.

M. Sébastien Jumel. Nous le reprenons !

M. Boris Vallaud. Voilà ce qui s'appelle un rebondissement !

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

M. Sébastien Jumel. Je reprends l'amendement, car nous faisons partie de ceux qui pensent qu'il faudra très rapidement créer des conditions permettant d'évaluer l'impact des ordonnances. Nous pronostiquons que celui-ci sera négatif et, pour prolonger le débat engagé par notre collègue, je signale qu'à travers les représentants du MEDEF, le Gouvernement sollicite en fait ceux du canal historique du Conseil national du patronat français – CNPF.

Ce n'est pas parce que nous signalons les maux du monde du travail que nous lui faisons de la contre-publicité. Au contraire, parce que nous en sommes l'émanation, nous voulons formuler des propositions pour que tout s'y passe bien, ce qui justifie notre inquiétude sur l'évaluation de l'impact de ce mauvais projet.

Si vous voulez que les gens se sentent bien au travail, il faut bien les rémunérer, prendre en compte leur cheminement comme leurs besoins de formation, et sécuriser leur parcours professionnel, au lieu de généraliser la précarité et de permettre qu'on modifie à tout moment des clauses substantielles des contrats de travail pour en faire en permanence la variable d'ajustement des dividendes versés aux actionnaires, qui rêvent de faire de l'économie en dormant.

Je pronostique que l'évaluation des ordonnances sera négative : augmentation de la précarité, aggravation de la flexibilité et de la pénibilité, modification des clauses substantielles que sont le salaire, la mobilité et le lieu de travail. Nous pronostiquons la substitution au modèle social français d'un jardin à l'anglaise, ou plutôt à l'allemande. On verra le nombre de salariés pauvres augmenter et la pénibilité s'aggraver.

(L'amendement n° 6 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Jean-Louis Bricout, pour soutenir l'amendement n° 124.

M. Jean-Louis Bricout. Cet amendement vise à ce que le Gouvernement remette au Parlement un « rapport sur la possibilité d'instaurer un chèque syndical ». Madame la ministre, vous avez refusé précédemment de soutenir la mise en place de ce dispositif, à l'instar de nos collègues de La République en marche, qui ont voté contre l'amendement, autrement dit contre le programme du candidat Macron. C'est pour le moins navrant. Vous avez employé de nombreux arguments : vous nous avez dit que c'était peut-être trop tôt, que les gens n'y étaient pas prêts, que le syndicalisme français, quoique relativement peu développé, était un syndicalisme militant, contrairement aux pays scandinaves, où existe un syndicalisme de service. Beaucoup d'interrogations se font jour sur le chèque syndical, qui mérite une étude. C'est pourquoi nous présentons cet amendement.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement. Lorsque nous avons évoqué, précédemment, le chèque syndical, nous avons rappelé qu'il pouvait être mis en place dès aujourd'hui. La question est de savoir s'il faut le généraliser et le rendre obligatoire. Mme la ministre a rappelé le résultat de la concertation avec les partenaires sociaux. Moi-même, je me suis fait l'écho d'un certain nombre d'auditions que j'ai tenues pour préparer ce rapport. Vous comprendrez donc, mon cher collègue, que mon avis soit défavorable.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis défavorable que la commission.

M. le président. La parole est à M. Régis Juanico.

M. Régis Juanico. Je souhaite dire un mot des demandes de rapport du Gouvernement sur les dispositifs qui vont être votés dans le cadre des ordonnances en discussion. En notre qualité de parlementaire, nous devons disposer d'études

d'impact nous fournissant des informations fiables et précises. À cet égard, il faudra revoir les études d'impact élaborées sur le projet de loi d'habilitation et le texte des ordonnances lui-même, car la procédure est aujourd'hui incomplète et ne permet pas d'avoir des informations aussi fiables que nous le souhaiterions.

Surtout, quant à l'évaluation *ex post*, madame la ministre, vous avez indiqué qu'une étude sur les comités sociaux et économiques serait confiée à diverses administrations, dont France Stratégie. C'est très bien, mais cela ne reflète que le regard porté par l'administration et l'exécutif. À cet égard, je rappelle que des réticences avaient été exprimées à propos de l'évaluation – d'ailleurs extrêmement mitigée sur le fond – du CICE – crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi – par France Stratégie : en effet, même si l'indépendance de ses chercheurs avait été garantie, cet organisme n'en relève pas moins de l'autorité du Premier ministre. L'évaluation *ex post* ne peut se passer comme cela. Elle doit être confiée au Parlement, à même de porter un regard extérieur. Il faut que le Parlement prenne les choses en mains, que nous exerçons notre propre regard, tout en confiant, le cas échéant, à des chercheurs, des laboratoires, des instituts certaines évaluations, en particulier sur les dispositions qui vont être mises en place. J'espère que, de ce point de vue, la commission des affaires sociales prendra des initiatives pour que nous puissions conduire des missions d'information *flash*.

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

M. Fabien Di Filippo. Je voudrais répondre à notre collègue Jumel. Je ne pense pas que certains aient ici le monopole de la parole concernant la défense des salariés. Moi-même – et je ne pense pas être un cas unique –, j'ai été stagiaire, employé, cadre, j'ai même fait partie de la direction, toujours dans des entreprises privées ; j'ai beaucoup travaillé de nuit, j'ai porté des charges, j'ai accompli les tâches que tout salarié est amené à accomplir au cours de sa carrière. Nous sommes tout aussi légitimes que vous à parler au nom des salariés. Vous aimez les caricatures, je vais donc vous en livrer une : il n'a jamais été publié de rapport sur le bonheur dans les kolkhozes. Faut-il revenir sur cette période ? On pourrait se poser la question. Malgré tout, il n'est pas sûr que les salariés étaient plus heureux dans ce système ou à cette époque.

M. Sébastien Jumel. C'est vraiment tout petit !

M. Fabien Di Filippo. C'est du même niveau que ce que vous nous avez dit, monsieur ! La vérité, c'est que, quoi que vous puissiez dire, les salariés les plus pauvres, dans notre pays, sont ceux qui sont au chômage. La première variable du bonheur, dans une entreprise, c'est la conjoncture économique, le fait que la société soit en croissance et que les choses se passent bien. Telle est la réalité. Si l'on veut rendre service à nos salariés, il faut agir sur ces leviers. Nous soutiendrons toujours ce qui va dans ce sens, au service des salariés ; nous nous y employons au moins autant que vous. *(Applaudissements sur les bancs du groupe LR.)*

(L'amendement n° 124 n'est pas adopté.)

Avant l'article 5

M. le président. La parole est à M. Adrien Quatennens, pour soutenir l'amendement n° 320 portant article additionnel avant l'article 5.

M. Adrien Quatennens. Cet amendement, comme d'autres que nous avons présentés, notamment hier soir, vise à ce que le titre de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 reflète honnêtement son contenu. Vous parlez d'une ordonnance « relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ». Mais ici, de prévisibilité, il n'est en réalité question que pour l'employeur. En effet, cette fameuse ordonnance introduit les barèmes, le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif, ce qui constitue l'une des mesures de votre projet qui a le plus marqué l'opinion. Encore une fois, vous utilisez un langage double : d'un côté, vous parlez de rendre plus prévisible ; de l'autre côté, de sécuriser. En réalité, il est question ici d'empêcher le juge d'apprécier la gravité du préjudice. Nous vous proposons donc de renommer cette ordonnance en substituant au mot « prévisibilité » les mots « impunité juridique », et au mot « sécurisation » le mot « précarisation ». En effet, le terme « sécurisation » semble se fonder, une fois de plus, sur le seul point de vue de l'employeur. Nous comprenons bien la subtilité consistant à accoler deux mots strictement contraires, mais nous vous demandons d'être parfaitement honnêtes en choisissant un titre reflétant le contenu de l'ordonnance. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI.*)

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Défavorable. Il m'a semblé, cher collègue, que votre amendement, pour la part de provocation qu'il contient, ressemblait à un amendement qui a été repoussé hier. Je ne vais pas commenter le fond de votre proposition. Il me semble qu'elle tend à caricaturer le texte, et je ne souhaite pas, pour ma part, caricaturer votre position. Je n'entrerai donc pas dans ce débat. Nous avons largement débattu en commission des principaux sujets de cette ordonnance, et nous aurons de nouveau le loisir d'en discuter à l'occasion de l'examen des amendements déposés sur ce point.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Défavorable. Je pense que cela ne mérite pas de plus amples commentaires.

M. le président. La parole est à M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Monsieur le rapporteur, notre groupe propose de modifier le titre d'une ordonnance, et vous parlez de provocation. Il me semble, pour ma part, que la provocation vient du Gouvernement ! La provocation, c'est oser utiliser le terme « sécurisation » et prétendre que l'institution de cette barémisation des dommages et intérêts sécurise les salariés. Encore une fois, vous pouvez tout à fait penser que vos recettes, vos solutions sont les bonnes. Vous avez d'ailleurs, pour vous, de ce point de vue, une certaine cohérence que je veux bien vous reconnaître, mais ayez l'honnêteté de nous démontrer en quoi les salariés seraient sécurisés par le plafonnement des dommages et intérêts, alors que vous ne faites que fixer *a priori* le prix d'un préjudice. Je demande à qui que ce soit de la majorité, qui aurait compris cela autrement, de m'apporter la démonstration que cette barémisation conduit à une sécurisation. C'est en cela que nous disons qu'il y a un décalage entre le titre et le contenu. Je vous demande d'être très précis dans vos interventions : en quoi les salariés seront-ils sécurisés par le fait que les dommages et intérêts auxquels ils pourraient prétendre aux prud'hommes seront plafonnés ? Merci d'avance de cette précision.

M. le président. La parole est à M. Gilles Le Gendre.

M. Gilles Le Gendre. Je vais essayer de répondre à notre collègue. Quiconque, ici, a connu une procédure aux prud'hommes – je pense que nous sommes nombreux dans ce cas – sait parfaitement qu'en cas de contentieux entre le salarié et l'employeur, le rapport de forces est extrêmement défavorable à l'employé. En effet, les procédures des prud'hommes sont longues, même si elles ont tendance à se réduire et si nous souhaitons tous qu'elles deviennent de plus en plus courtes. Évidemment, l'entreprise, notamment de grande taille, qui se trouve aux prud'hommes face à un employé, provisionne les indemnités prud'homales : c'est assez désagréable, mais une provision chassant une déprovision, cela passe inaperçu. Dans le même temps, au cours de la période de contentieux, le salarié n'a que ses yeux pour pleurer. Certes, il a l'espoir de toucher une indemnité, mais pendant un, deux, voire trois ans, alors qu'il n'a pas nécessairement retrouvé du travail, il ne reçoit pas un sou.

Ce que nous proposons, ce n'est pas une réduction des indemnités : vous savez parfaitement que le plafond a été calculé de telle manière qu'il se rapproche des indemnités effectivement constatées historiquement – on a malheureusement un historique suffisamment long pour le vérifier. Quelles seront les conséquences de cette mesure ? Comme il n'y aura pas d'espoir fou, entretenu, le cas échéant, par des avocats qui ne sont pas toujours désintéressés, le nombre de contentieux va diminuer, ce qui permettra de rétablir un rapport de forces plus favorable aux employés. Évidemment, il restera des contentieux dans des cas où cela se justifie parfaitement, comme un licenciement lourdement abusif.

Vous me demandiez une démonstration : bien que l'on ne puisse apporter de démonstration scientifique dans ce domaine, j'espère vous avoir convaincu, mon cher collègue. (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

(*L'amendement n° 320 n'est pas adopté.*)

Article 5

M. le président. La parole est à M. Sébastien Jumel, premier orateur inscrit sur l'article 5.

M. Sébastien Jumel. On tape dans le dur, avec cet article : on est au cœur du projet libéral, de votre dessein idéologique, de l'argent qui ne fait pas le bonheur des pauvres. Vous souhaitez, pêle-mêle, donner la faculté aux branches de modifier les conditions de recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim, d'autoriser le recours étendu aux contrats de chantier, de définir de nouveaux périmètres du licenciement économique, afin de mettre fin à la solidarité entre société mère et sociétés filles, d'instaurer la barémisation des dommages et intérêts en cas de licenciement illégal – en vous asseyant, par la même occasion, sur le principe de libre appréciation du juge –, de modifier les conditions d'application des critères de licenciement selon les catégories professionnelles, de changer le seuil de déclenchement des plans sociaux, et j'en passe.

Celui qui parle le mieux de cela – et qui avait pourtant inspiré la loi El Khomri, que nous avons combattue avec beaucoup d'énergie – c'est Antoine Lyon-Caen, juriste spécialisé en droit social, qui affirme que l'on a affaire à un projet « idéologique d'une grande banalité ». Ce projet s'inscrit dans une filiation intellectuelle : depuis 2003, et le rapport des économistes Blanchard et Tirole, nous assistons à la montée d'une doctrine sur le droit du travail. Son cœur,

c'est la notion de mobilité : nous devrions tous bouger, passer d'une position à une autre, et les règles actuelles nuiraient à cette mobilité.

Cette *doxa* a été diffusée par de nombreuses instances, comme la commission Attali dont, d'ailleurs, le Président de la République faisait partie, et dont il a dû se nourrir. Admettons même que l'emploi de demain change du tout au tout : ce qui est proposé pour y faire face est en réalité d'une grande banalité. On y retrouve les revendications du CNPF des années folles. L'article 5 nous permet de dire tout cela. C'est la raison pour laquelle nous continuons à en dénoncer avec force la portée et à souligner l'aggravation de la situation qu'il va provoquer.

M. le président. La parole est à M. Éric Coquerel.

M. Éric Coquerel. Il est évidemment admis que la relation entre le chef d'entreprise et les salariés se caractérise par un lien de subordination. Poussée par les conquêtes sociales, la République n'a eu de cesse d'instituer des règles, des lois tendant à ce que ce lien de subordination ne se traduise pas par l'arbitraire le plus total du chef d'entreprise à l'égard des salariés. Cet article fait partie d'un tout qui, en réalité, casse ce qui, jusqu'à maintenant, protégeait par la règle, par la loi, le salarié vis-à-vis du chef d'entreprise. Gilles Le Gendre nous a fait l'article de cette barémisation et a essayé de nous prouver qu'elle marquait un progrès. Mais si le barème ne fait que refléter les montants habituellement versés – Adrien Quatennens montrera dans la suite du débat que c'est inexact –, pourquoi l'instituer ?

En réalité, vous sécurisez les licenciements et, par là, vous continuez à casser le contrat de travail et les contrats à durée indéterminée. Les conseils des prud'hommes ne jugent que les licenciements abusifs et non tous les licenciements ; ils n'ont à connaître que les cas extrêmes, d'autant plus qu'il y a 3 millions de séparations à l'amiable entre chefs d'entreprise et salariés. En sécurisant les licenciements, vous cassez le contrat de travail et le contrat à durée indéterminée, ce mouvement de dérégulation globale conduisant à une véritable abomination pour le monde du travail et pour les salariés. Voilà ce que vous nous proposez.

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

M. Jean-Paul Dufrègne. L'article 5 apparaît comme un feu d'artifice de cadeaux au patronat. Sa logique est de faire des salariés des variables d'ajustement des contraintes économiques. La troisième ordonnance se fixe ainsi l'objectif de sécuriser les relations de travail pour l'employeur comme pour les salariés, mais vous mettez en place un arsenal juridique pour que les employeurs puissent se séparer de leurs employés.

Le droit du travail était déjà largement flexible, mais ce n'était pas suffisant. Vous introduisez le vieux projet de plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement illégal, au motif de lever la peur d'embaucher des employeurs. Pourtant, quand on interroge ceux-ci, ils disent unanimement que l'emploi est déterminé, cela a été suffisamment souligné, par le carnet de commandes.

Vous créez un nouveau mode de rupture du contrat de travail – la rupture conventionnelle collective –, afin que l'on puisse faire des plans sociaux sans s'embarrasser des protections liées au licenciement économique, et vous assouplissez, une fois de plus, le droit du licenciement économique, qui va finir par ressembler à une coquille vide. Ainsi, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques

d'une entreprise comme l'obligation de reclassement seront limités au territoire national ; les groupes en bonne santé financière pourront donc licencier dans leur filiale française sans crainte que le juge prud'homal ne condamne ces pratiques.

Vous prévoyez de faciliter le recours au CDD et à l'intérim, alors que vous constatez dans le même temps l'accroissement de l'utilisation de ces formes d'emploi.

Enfin, cerise sur le gâteau, vous créez le CDI précaire avec l'élargissement du contrat de chantier. Un formidable signal d'espoir pour notre jeunesse ! Par tous ces moyens, vous vous attaquez, sans le reconnaître, au contrat de travail à durée indéterminée, et nous considérons que cela est grave !

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

M. Francis Vercamer. Cet article 5 ratifie une ordonnance très diverse. J'ai été conseiller prud'hommes pendant dix ans et j'ai eu à juger plusieurs conflits du travail. Je soutiens la disposition selon laquelle une erreur de procédure n'entraîne plus la requalification du licenciement en licenciement abusif. En effet, j'ai vu des artisans pleurer au conseil des prud'hommes parce que, ne connaissant pas le code du travail, ils se trouvaient condamnés à verser des indemnités pour avoir simplement omis une mention dans un courrier de licenciement.

En revanche, je suis très mesuré sur le plafonnement des indemnités prud'homales. Je suis opposé à ce que la loi contraigne le juge, l'ayant été moi-même, à décider en fonction de barèmes qui ne seront que peut-être bien calculés, comme le disait l'un de nos collègues de La République en marche. J'ai peur que ce que l'on considère aujourd'hui comme des plafonds ne deviennent demain des planchers. Le juge pourrait en effet considérer par simplification que l'indemnité à verser est systématiquement le plafond. Et comme vous avez ouvert la possibilité de dépasser ce plafond pour les dommages et intérêts lorsqu'il y a faute de l'employeur, le plafond pourrait devenir le plancher.

La possibilité de dépasser ce plafond conduira vraisemblablement à l'accroissement du nombre de recours sur des sujets comme le harcèlement, le salarié pouvant éventuellement toucher des indemnités supplémentaires. Voilà pourquoi je suis assez mesuré sur la partie consacrée au plafonnement.

M. le président. La parole est à M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Je demande toujours à être convaincu de la sécurisation des salariés apportée par ce dispositif. Le journal *Libération* du 20 novembre a illustré l'application des ordonnances en titrant : « Licenciements abusifs : patrons faites-vous plaisir ! » Il proposait une radioscopie de ce système, qui sera presque toujours défavorable aux salariés, en étudiant trois cas.

Le premier est celui d'Hélène, salariée dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes – EHPAD –, qui pouvait prétendre à 42 000 euros de dommages et intérêts avant ces ordonnances et qui ne pourra plus avoir qu'une somme comprise entre 6 800 et 27 300 euros. Ensuite, Guillaume, chef d'un centre de réparation automobile, qui aurait pu prétendre à 10 000 euros de dommages et intérêts, passera à un montant compris entre 0 et 2 000 euros. Véronique, enfin, responsable d'un magasin de meubles, pouvait prétendre à

une somme pouvant atteindre 40 000 euros, mais devra désormais se contenter d'un montant compris entre 2 000 et 8 000 euros.

Véronique, Guillaume et Hélène seraient, si l'on vous en croit, sécurisés par vos ordonnances. Je vous demande de nous en faire la démonstration.

M. le président. La parole est à M. Dominique Da Silva.

M. Dominique Da Silva. Depuis le début de nos débats, article après article, j'entends beaucoup de défiance à l'égard des employeurs. Venant du côté gauche de l'hémicycle, je comprends cette défiance, mais à ce point, je trouve que l'on est dans le mépris. Les employeurs ne sont pas le problème ni du travail ni du pays ; ils sont plutôt la solution de nos problèmes d'emploi, de formation et de retraite. Dans ces ordonnances, on parle avant tout des employeurs, et on a plus besoin de ces derniers que d'entreprises. En effet, on manque non pas d'entreprises, mais d'employeurs.

Les sociétés coopératives et participatives – SCOP – sont dirigées collectivement par les salariés et ont un taux de survie de 57 % après cinq ans d'existence. Ce sont des entreprises idéales puisqu'elles sont dirigées par les salariés. Ce taux de survie est de 52 % pour une entreprise normale. Il n'y a donc pas de quoi fouetter un chat, et ces ordonnances vont libérer le dialogue social. Ce dernier permettra d'encourager l'emploi et stimulera la relance économique dont nous avons besoin.

M. le président. La parole est à Mme Florence Granjus.

Mme Florence Granjus. J'entends beaucoup de choses sur les ordonnances dont l'objectif est de fluidifier le marché du travail et d'améliorer le dialogue social. À ceux qui disent que cela pourrait faciliter les licenciements, j'aimerais faire part de mon expérience de trente ans dans le service public de l'emploi. Au cours de cette période, j'ai rencontré de nombreux ministres de l'emploi, et je n'en ai jamais vu un seul qui souhaitait voir les fichiers de Pôle emploi grossir. C'est en effet un exercice très difficile et très délicat que de commenter régulièrement les chiffres du chômage. (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

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

Mme Catherine Fabre. L'établissement d'un barème peut sécuriser les salariés et les employeurs, parce que le montant négocié sera sûrement celui du plafond. À mon sens, on cherchera toujours à négocier pour éviter le contentieux, personne n'ayant intérêt à aller aux prud'hommes, si bien que l'on demandera le niveau du plafond dans la conciliation.

La procédure des prud'hommes est longue et psychologiquement éprouvante pour tout le monde, et elle empêche de se projeter vers un objectif positif. La conciliation est plus facile que le procès pour un salarié, si bien que les salariés bénéficieront du nouveau cadre. En effet, peu de salariés avaient le courage d'aller aux prud'hommes et ils auront plus le courage de négocier, ce changement étant positif pour tout le monde, employeurs comme salariés. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe REM.*)

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

M. Boris Vallaud. Cet article 5 part du présupposé selon lequel les employeurs recruteront d'autant plus facilement qu'ils pourront licencier. Nous contestons ce présupposé,

dont personne n'a jamais été capable de démontrer la validité. Les chefs des très petites entreprises ne réclament d'ailleurs absolument pas ce changement.

L'élaboration d'un barème nous pose beaucoup de difficultés. D'abord, parce que l'on craint qu'il n'y ait pas de réparation intégrale du préjudice, alors qu'il s'agit d'un principe sur lequel le Conseil constitutionnel a attiré l'attention du Gouvernement et du législateur.

Ensuite, il est prétendu que les seuils et les plafonds seraient généreux et correspondraient à la moyenne de la pratique des tribunaux. Nous nous sommes référés à une étude de la Chancellerie de mai 2015, dont on parlera à l'occasion de l'examen de l'amendement n° 180, et il serait utile que le Gouvernement la diffuse. Si le Gouvernement devait maintenir des seuils impératifs, il conviendrait qu'il les fixe à leur précédent niveau. Dans les petites entreprises, un salarié avec six ans d'ancienneté aurait droit à un mois et demi de salaire d'indemnité avec les barèmes que vous proposez : cela correspond à un montant assez faible dans les entreprises où les salaires sont bas. L'incitation à aller devant les tribunaux sera extrêmement faible, puisque les salariés ne pourront espérer qu'environ le montant des frais de leur avocat. En réalité, tout cela est une mauvaise affaire pour les salariés, notamment les plus modestes.

M. le président. La parole est à M. Régis Juanico.

M. Régis Juanico. Avec l'article 5, nous sommes au cœur de la philosophie libérale de ces ordonnances, qui visent à donner une plus grande latitude aux entreprises pour licencier. Ce texte est extrêmement déséquilibré au profit des entreprises et au détriment des droits du salarié. Cette philosophie libérale part du précepte qu'il est aujourd'hui difficile pour les entreprises d'embaucher et qu'il faut donc faciliter les licenciements pour donner beaucoup plus de latitude aux chefs d'entreprise.

Depuis 1986, dix-sept réformes du code du travail, inspirées de ce précepte, ont été mises en œuvre dans notre pays. Cette politique d'assouplissement et de facilitation des licenciements, d'augmentation de la précarité et de l'insécurité des salariés, et de diminution des protections et des garanties de ces derniers – ce que certains qualifient de rigidités dans le code du travail sont en fait des protections élémentaires et fondamentales des salariés dans l'entreprise –, a-t-elle donné des résultats ? Non. C'est un échec sur toute la ligne.

L'article 5 augmentera la précarité et l'insécurité, mais il n'apportera pas plus d'efficacité à la politique de l'emploi.

M. le président. La parole est à M. Sylvain Maillard.

M. Sylvain Maillard. Monsieur Quatennens, pour nous la barémisation c'est une mesure pragmatique.

M. Boris Vallaud. Elle peut être injuste et inefficace !

M. Sylvain Maillard. Peut-être, mais en tout cas, c'est pragmatique.

On en a beaucoup parlé en commission, pour un même fait, les jugements aux prud'hommes accordent des indemnités dont le montant se situe dans un rapport de un à quatre. Ces différences selon les endroits du pays constituent de vraies injustices pour les salariés, qui ne savent pas ce qu'ils peuvent percevoir à la suite d'un licenciement jugé abusif.

Je vais vous donner un élément pragmatique : l'entrepreneur a intérêt à négocier en amont des prud'hommes, car s'il était condamné, il devrait payer, outre les indemnités, les cotisations patronales. Voilà pourquoi, il faut un barème. C'est également l'intérêt du salarié, car éviter les prud'hommes lui permet de reconstruire une vie et de repartir vers autre chose. (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

M. le président. Mes chers collègues, je vous rappelle que vous n'avez la possibilité de vous inscrire sur un article qu'une seule fois. Quatre députés m'ont demandé de reprendre la parole ; je ne pourrai accéder à leur demande.

La parole est à M. Jean-Louis Bricout.

M. Jean-Louis Bricout. Nous abordons ici la question de la barémisation, dont l'objet serait de permettre aux entreprises d'anticiper les montants qu'elles auraient à payer en cas de licenciement.

Cette mesure ne répond toutefois pas aux difficultés rencontrées par les petites entreprises lorsqu'elles sont contraintes de licencier. Dans une petite entreprise, vous le savez, on attend souvent le dernier moment pour licencier. Ce cas s'est présenté dans ma circonscription : une entreprise d'une vingtaine de salariés a dû licencier quatre personnes pour motif économique ; les licenciements n'avaient pas un caractère abusif. Les montants à engager pour ces licenciements ont en réalité fragilisé l'entreprise car, en règle générale, les entrepreneurs n'ont pas envie de licencier et attendent le dernier moment pour le faire, c'est-à-dire lorsque leur trésorerie est complètement dans le rouge, ce qui pose un vrai problème à l'entreprise.

Or votre texte ne résout pas ce problème posé par le coût des licenciements que doit supporter une entreprise. Je regrette que vous n'ayez pas associé à la barémisation un dispositif d'aide au financement des licenciements. On aurait pu prévoir par exemple de faire cotiser les entreprises à un fonds de prévention qui puisse être utilisé en cas de licenciement. Ce serait vraiment utile pour l'emploi.

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

M. Sébastien Jumel. La question du plafonnement des indemnités et de la barémisation a été importante lors de la discussion du projet de loi d'habilitation.

M. le président. Pardonnez-moi, monsieur Jumel, mais n'êtes-vous pas déjà intervenu sur cet article ? Je constate que votre nom apparaît, rayé, sur la liste des intervenants.

M. Sébastien Jumel. Je note avec satisfaction que je hante votre esprit, monsieur le président.

M. Sylvain Maillard. C'est que vous parlez beaucoup, monsieur Jumel !

M. Sébastien Jumel. Vous pourrez, comme les arbitres le font pour un match, repasser la bande pour vérifier. (*Sourires.*)

M. le président. Je vais en effet reprendre l'enregistrement vidéo de nos débats pour m'en assurer, monsieur Jumel. Veuillez poursuivre.

M. Sébastien Jumel. Cette question du plafonnement et de la barémisation, disais-je, qui a été au cœur de nos débats en première mi-temps, revient naturellement en seconde mi-temps.

Je me souviens avoir beaucoup insisté sur le fait qu'on revient au travers de ces mesures sur un principe fondamental du droit : l'*imperium* du juge, la capacité du juge à déterminer un préjudice, à l'évaluer et à établir les réparations en fonction des conséquences personnelles de ce préjudice. Votre absence de confiance dans la capacité du juge à trancher avec discernement, avec équité et à prendre en compte de manière équilibrée l'intérêt des parties prenantes vous conduit à mettre en place le plafonnement et la barémisation.

Vous niez donc ici un principe fondamental, et vous aurez à vous en expliquer devant le Conseil constitutionnel après que le recours aura été déposé. De surcroît, vous permettez aux chefs d'entreprise, en particulier des grandes entreprises, de calculer par anticipation combien coûterait un licenciement, y compris un licenciement illégal – mais un licenciement qui serait rentable pour eux.

M. le président. Je suis obligé de vous interrompre, monsieur Jumel : l'arbitrage vidéo montre que vous êtes déjà intervenu au début de la discussion sur l'article, et que vous vous êtes exprimé durant deux minutes et trente-deux secondes. Je vous demanderai donc de conclure.

La parole est à Mme Nadia Essayan.

Mme Nadia Essayan. L'un d'entre vous, à l'extrême gauche de cet hémicycle, a dit voilà quelques minutes que ce texte était « une véritable abomination pour le monde du travail et pour les salariés ».

M. Éric Coquerel. Et je le revendique !

Mme Nadia Essayan. Une véritable abomination ?

M. Éric Coquerel. Pour les salariés !

Mme Nadia Essayan. Les mots sont forts, tout de même ! Les Françaises et les Français, qui pour un certain nombre sont des salariés, n'expriment pas ce sentiment...

M. Éric Coquerel. Vous verrez dans vos circonscriptions !

Mme Nadia Essayan. ...et veulent permettre au Gouvernement de travailler pour transformer notre société et rendre notre fonctionnement plus souple et plus efficace, tout en veillant à la protection des plus fragiles.

Que vous soyez attentif aux droits des salariés est normal ; nous le sommes tous. Utiliser ces termes exagérés,...

M. Éric Coquerel. Ce qui est exagéré, c'est votre politique !

Mme Nadia Essayan. ...qui pourraient laisser croire que nous n'accordons aucune importance à la justice des lois que nous votons est néanmoins inconscient de votre part et pourrait amener les salariés à se méfier de vous, comme d'ailleurs nous commençons à le sentir ces temps-ci.

M. Éric Coquerel. Ne vous inquiétez pas pour ça !

Rappel au règlement

M. le président. La parole est à M. Sylvain Maillard, pour un rappel au règlement.

M. Sylvain Maillard. Je tiens tout d'abord à vous faire part de mon émotion, car il s'agit de mon premier rappel au règlement. (*Sourires. – Applaudissements sur quelques bancs du groupe REM.*)

M. Régis Juanico. Ce ne sera pas le dernier !

M. Sylvain Maillard. Et je sens, effectivement, que ce ne sera pas le dernier.

Je souhaite simplement rappeler à nos collègues, comme vous l'avez fait, monsieur le président, notamment à mon collègue Sébastien Jumel,...

M. Sébastien Jumel. Je ne l'ai pas fait exprès !

M. Régis Juanico et M. Boris Vallaud. Un blâme !

M. Sylvain Maillard. ...de ne prendre la parole qu'une fois sur un article, de façon que chacun d'entre nous puisse s'exprimer, et que nos débats ne durent pas éternellement. Je vous en remercie par avance.

M. Sébastien Jumel. En même temps, répéter c'est enseigner !

Article 5 (suite)

M. le président. La parole est à Mme la ministre.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Je souhaite faire, pour ma part, un rappel sur l'esprit des ordonnances, à défaut de rappel au règlement.

J'ai écouté vos interventions depuis de longues minutes. Plusieurs d'entre vous ont évoqué le rapport à l'emploi : il me semble que, sur l'ensemble de ces bancs, vous êtes tous sincèrement préoccupés de la situation de l'emploi en France et souhaitez que tout soit mis en œuvre pour l'améliorer. Les ordonnances ne suffisent pas, mais elles contribueront à créer un cadre, un contexte dans lequel les entreprises seront en mesure de créer des emplois.

Qu'est-ce qui incite les entreprises à créer des emplois ? C'est tout d'abord, vous l'avez dit, le carnet de commandes. Or la période est aujourd'hui favorable, car la croissance est robuste et de très nombreuses entreprises ont des carnets de commandes qu'elles n'avaient pas il y a deux ou trois ans. Ce constat est une chance à saisir pour permettre à la situation de se débloquent et pour réduire le chômage de façon significative.

Cela étant dit, ce n'est ni nous ni vous qui remplissons les carnets de commandes,...

M. Éric Coquerel. Si, bien sûr ! La politique de l'État peut avoir une influence !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. ...exception faite de la commande publique, mais il faut la financer.

Ensuite, il est important de pouvoir trouver les compétences. Aujourd'hui, de très nombreuses entreprises dont les carnets de commandes sont remplis ne trouvent pas les compétences dont elles ont besoin. Parce qu'on s'est résigné au chômage de masse depuis longtemps, on a probablement sous-investi dans la qualification des personnes.

On pâtit donc d'une double peine : les entreprises ne trouvent pas les salariés dont elles ont besoin pour profiter de la croissance, et des demandeurs d'emploi, des jeunes n'ont pas les qualifications requises pour profiter de la croissance et trouver un emploi. C'est pourquoi nous avons décidé de lancer un plan d'investissement compétences et une réforme pour la sécurisation des parcours professionnels, notamment en nous appuyant sur la formation profession-

nelle et l'apprentissage, réforme que j'aurai l'honneur de vous présenter au printemps prochain après la concertation avec les partenaires sociaux et les régions.

Enfin, le troisième facteur de création d'emplois est une donnée qui se mesure mal mais se constate aisément : la confiance.

M. Éric Coquerel. Vous voulez parler de la confiance des DRH, peut-être ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Tous les économistes le reconnaissent aujourd'hui : la confiance a un effet psychologique très important et constitue un facteur majeur de reprise économique. La confiance s'appuie sur toute une série d'éléments, mais il est surtout important que les entrepreneurs sachent qu'ils peuvent, tout en protégeant les salariés et en investissant sur eux, s'adapter rapidement aux possibilités offertes par le marché à la hausse comme à la baisse. Il faut bien évidemment garantir la sécurité des salariés et des demandeurs d'emploi avec toutes les protections nécessaires, mais en même temps permettre une certaine flexibilité, osons le mot, une adaptabilité, une agilité.

M. Régis Juanico et M. Boris Vallaud. Il faudrait que cela vaille aussi pour les salariés !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Car s'il n'y a pas d'entreprises, il n'y a pas d'emplois. Et sans agilité pour les entreprises, il n'y a pas de création d'emplois. Vous refusez de le reconnaître, mais c'est le fonctionnement réel de l'économie. (*Applaudissements sur les bancs des groupes REM et MODEM.*)

M. Éric Coquerel. S'il n'y a pas de salariés, il n'y a pas d'entreprises !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Bien évidemment, il faut agir dans un cadre équilibré. Je vous invite simplement à réfléchir sur la manière dont certains pays...

M. Adrien Quatennens. Lesquels ? L'Allemagne, peut-être ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. ...ont réussi à combiner une agilité très importante du marché du travail avec une sécurisation forte des parcours individuels pour parvenir à un taux de chômage bien plus bas que le nôtre. Ce n'est pas un hasard. Et si on ne peut pas copier-coller d'un pays à un autre, vous devriez néanmoins observer ce qui est fait dans un certain nombre de pays nordiques. Nous avons beaucoup à apprendre d'eux, et il faut avoir la modestie d'apprendre des autres. (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

M. Sylvain Maillard. La situation est bien meilleure en Allemagne !

M. Régis Juanico. On ne vous a pas attendue pour regarder ce que font les pays nordiques ! Ils font confiance aux syndicats, eux !

M. Sylvain Maillard. C'est juste !

M. le président. Chers collègues, nous allons en rester là pour les interventions sur l'article, car quatorze orateurs se sont déjà exprimés.

M. Sébastien Jumel. Certains se sont même exprimés deux fois ! (*Sourires.*)

M. le président. Je suis saisi de trois amendements, n^{os} 79, 175 et 321, qui visent à supprimer l'article 5.

Sur ces amendements, 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. Jean-Paul Dufrègne, pour soutenir l'amendement n° 79.

M. Jean-Paul Dufrègne. Madame la ministre, avec cet article – vous venez d'ailleurs de le confirmer en y insistant –, vous passez à la vitesse supérieure en matière de « flexiprécarité ».

Les maîtres mots de cet article 5 sont « simplifier » et « faciliter » les procédures de licenciement, que le motif soit personnel ou économique. Sous couvert de sécurisation et de clarification, c'est la régression sociale pour tous les salariés et à tous les niveaux que vous allez mettre en œuvre.

Les salariés sont ainsi considérés comme de véritables variables d'ajustement : ils peuvent être licenciés à tout moment et, de surcroît, ont moins de possibilités de recours devant le juge et moins de droits en termes d'indemnisation en cas de licenciement abusif. J'en veux pour preuve que vous réduisez les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail et, dans le même temps, plafonnez les dommages et intérêts des indemnités prud'homales. Vous donnez donc aux employeurs de nouvelles possibilités de licencier, alors que le droit du travail offre déjà de multiples instruments pour réduire la masse salariale sans frais : contrats précaires, intérim, sous-traitance, ruptures conventionnelles, ou encore période d'essai à rallonge.

Conjuguer le contenu de cet article avec l'instauration d'un CDI précaire est une attaque sans précédent contre les droits de 18 millions de salariés de notre pays. Votre logique est bien celle d'un code du travail au rabais au profit d'une minorité constituée par le grand patronat et le secteur financier.

Un collègue est intervenu tout à l'heure pour affirmer que, de ce côté de l'hémicycle, on n'avait que défiance et mépris pour les chefs d'entreprise. Je m'insurge contre une telle affirmation : vous n'avez pas forcément le monopole de l'intérêt pour le monde de l'entreprise et de sa compréhension. Nombreux sont ceux qui, dans nos rangs, sont concernés par ces questions, et beaucoup de chefs d'entreprise nous font confiance.

Vous avez quant à vous, chère madame Essayan, laissé entendre que les salariés se détourneraient de nous. Vu les mesures que vous avez mises en place, notamment la suppression de l'ISF, la *flat tax*, la suppression de la taxe à 3 % sur les dividendes, c'est plutôt de vous qu'ils sont en train de s'éloigner.

M. Jean-Louis Bricout. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir l'amendement n° 175.

M. Boris Vallaud. Quelques-uns des motifs justifiant ces amendements de suppression ont déjà été évoqués. Le premier, c'est le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif ; je le rappelle, car chacun semble ici l'oublier.

M. Jean-Louis Bricout. Eh oui !

M. Boris Vallaud. Il ne s'agit pas du cas où le contrat conclu entre un salarié et un employeur aurait été rompu normalement, de façon légale. Nous contestons donc cette mesure, et l'augmentation de 25 % des indemnités légales ne vous exonère nullement de cette grave responsabilité. J'ajouterai que vous honorez ainsi très imparfaitement une promesse faite l'été dernier : au-delà de dix ans d'ancienneté, l'augmentation sera dégressive.

Le second motif qui conduit à demander la suppression de cet article, c'est que, dans l'ordonnance qu'il a pour objet de ratifier, vous réduisez le périmètre d'appréciation de la cause économique. Auparavant, le juge appréciait la réalité de la cause économique du licenciement dans le périmètre de l'ensemble des entreprises du groupe appartenant au même secteur d'activité à l'échelle mondiale. Au motif que ce serait un frein à l'investissement – la majorité a pourtant annoncé ici que le nombre d'implantations d'entreprises et d'ouvertures d'usines était désormais supérieur au nombre de fermetures –, vous avez décidé de restreindre l'appréciation au périmètre national.

Enfin, vous créez les ruptures conventionnelles collectives dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi – PSE. Cette réforme, qui s'invite au dernier moment, a été dénoncée avec force par les organisations syndicales. Elle permettra en effet à l'employeur de ne pas avoir à justifier d'un motif économique, et le salarié ne bénéficiera d'aucun droit en matière de reclassement interne, de congé de reclassement, de contrat de sécurisation professionnelle, ni d'aucune priorité de réembauche. L'inquiétude des syndicats porte plus particulièrement sur l'emploi des seniors : ils craignent qu'il y ait des wagons de ruptures conventionnelles collectives.

Toutes ces mesures poursuivent le même objectif : rendre les licenciements moins coûteux en faisant un pari de la confiance qui nous paraît très hasardeux.

M. le président. La parole est à M. Michel Larive, pour soutenir l'amendement n° 321.

M. Michel Larive. Nous refusons de donner à cette ordonnance force de loi. Elle contient des mesures que nous trouvons inadmissibles et totalement contraires à l'objectif qu'elle prétend poursuivre.

Tout d'abord, par cette ordonnance, les possibilités de licenciement sont élargies et les recours juridiques contre les licenciements abusifs sont considérablement limités.

Ensuite, par le renvoi à la négociation par branche de toutes les règles encadrant le recours aux contrats temporaires, cette ordonnance permet la généralisation des contrats précaires, vieille revendication du patronat pour licencier sans motif.

M. Vincent Thiébaud. Oh là là !

M. Michel Larive. Enfin, les difficultés économiques d'une entreprise seront dorénavant appréciées non plus à l'échelle internationale mais à celle du seul territoire français. Cette disposition a été rédigée sur mesure pour les multinationales, qui pourront désormais créer artificiellement des difficultés économiques en France tout en jouissant d'une santé financière florissante à l'échelon international.

Nous demandons donc la suppression de l'article 5.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Ces amendements ont été repoussés par la commission.

Vous proposez, mes chers collègues, de supprimer l'article tendant à ratifier l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Vous résumez bien d'ailleurs votre opposition à certains dispositifs qu'elle comporte. Vous avez eu l'occasion de détailler, assez largement je crois, vos motifs d'insatisfaction, notamment lors de l'examen des amendements en commission. Vous aurez de nouveau l'occasion de le faire ; je vous fais confiance sur ce point.

Je fais une lecture de cette ordonnance opposée à la vôtre : elle est principalement, je le rappelle, un vecteur de sécurisation. Certes, elle apporte de la flexibilité et de la souplesse aux entreprises, mais elle donne également plus de visibilité aux salariés sur la norme applicable. En effet, elle contient des avancées importantes pour améliorer la prévisibilité des relations au travail tant pour les entreprises que pour les salariés. Je prendrai trois exemples.

Le barème prud'homal, qui occupe une partie de nos débats depuis quelques minutes, sécurise les employeurs tout en réduisant le sentiment d'iniquité que pouvaient ressentir certains salariés. Comme je l'ai indiqué en commission, le salarié qui a bénéficié d'une décision de justice lui octroyant un montant quatre fois plus élevé que celui obtenu par un collègue licencié pour le même motif ne se plaint pas.

M. Boris Vallaud. Cela n'a rien à voir ! Il est question de préjudice !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Je comprends bien que vous ne vous intéressiez qu'au salarié qui a reçu le montant le plus élevé, mais on pourrait aussi s'intéresser à celui qui a reçu le montant quatre fois inférieur. Ce barème apporte une cohérence d'ensemble tout en laissant une large marge d'appréciation au juge.

L'ordonnance contient aussi des éléments sécurisants en ce qui concerne les règles de motivation du licenciement, qui étaient jusqu'à présent source d'une forte insécurité pour les employeurs.

Mais je pense surtout aux accords portant rupture conventionnelle collective – peut-être souhaitez-vous en discuter de nouveau –, qui donnent un cadre juridique sécurisé aux plans de départs volontaires. Cette disposition, vous le savez, n'était encadrée jusqu'à présent que par des éléments jurisprudentiels. Il y a désormais un contexte légal qui permet de la mettre en œuvre. En outre, l'ordonnance sécurise certains points du cadre applicable au licenciement collectif, à savoir la définition du périmètre d'appréciation des difficultés économiques, l'obligation de reclassement interne ou encore le périmètre d'application des critères d'ordre du licenciement.

Enfin, l'ordonnance vise à moderniser les conditions de recours à certaines formes particulières de travail. N'oublions pas cette disposition, car elle est très demandée par bon nombre de nos concitoyens en activité : le télétravail a du sens pour eux et cette mesure fait partie de leurs attentes dans un monde qui change.

Vous comprendrez donc que j'émette un avis défavorable sur ces trois amendements de suppression.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Avis défavorable également.

M. le président. La parole est à M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Je relève un angle mort dans vos explications sur la barémisation des dommages et intérêts. Vous évoquez, monsieur le rapporteur, le fait que des salariés puissent se voir octroyer des montants différents au titre des dommages et intérêts, mais vous rappelez assez rarement que l'ordonnance traite de la question des licenciements abusifs. Il est bel et bien question d'employeurs qui ne licencient pas dans les règles de l'art, qui contreviennent au droit du licenciement – car le licenciement existe et il y a un droit de licencier dans notre pays.

Par ailleurs, contrairement à ce que laissent penser quelques interventions précédentes, nous ne sommes pas anti-entreprises. Disons les choses franchement : comme l'a relevé Mme la ministre, nous nous intéressons tous ici à la situation de l'emploi et du chômage dans notre pays, mais votre approche de cette situation consiste à dire que c'est en flexibilisant davantage – ce sont vos termes –, c'est-à-dire en réduisant les droits des salariés – selon nous –, que nous connaissons un regain d'activité et une relance de l'emploi dans notre pays. Or cela fait déjà vingt ou trente ans que l'on applique ces politiques, et cela ne crée pas d'emploi : on constate que de nombreux salariés se retrouvent au-dessous du seuil de pauvreté, que la France est championne d'Europe des dividendes versés aux actionnaires, mais on ne voit pas de regain d'activité.

Si vous voulez mener une politique qui relance l'emploi, regardez nos propositions. Nous sommes certes une force d'opposition, mais nous sommes d'abord et avant tout une force qui fait des propositions en matière de relance de l'activité. Votre politique économique générale, qui est une politique de réduction des dépenses publiques, de restriction budgétaire, d'austérité, n'est pas favorable à la relance de l'activité, seule à même de créer de l'emploi pérenne. Avec ces ordonnances, vous cherchez à obtenir rapidement la preuve statistique que le chômage diminue, mais cela cachera, en réalité, le développement de l'emploi précaire. Si vous voulez créer de l'emploi pérenne, faire des choses enthousiasmantes,...

M. le président. Je vous remercie, monsieur Quatennens.

M. Adrien Quatennens. ...il y a plein de mesure à prendre. Dans ce cas, nous serions à vos côtés.

Mme Bénédicte Taurine. Très bien !

M. Sylvain Maillard. Nous avons en effet un désaccord !

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

M. Sébastien Jumel. Dans une République et une société de droit, je ne connais pas d'autre exemple d'un délinquant qui, s'appropriant à commettre un délit et à s'asseoir sur la loi, soit capable d'évaluer, à l'avance, le montant du préjudice qu'il causera à sa victime, et puisse donc commettre ce délit en toute connaissance de cause. Vous ne répondez pas à la question que nous posons concernant le juge, qui doit évaluer la réalité du préjudice, sa portée et le montant de sa réparation. Vous mettez donc en place un système exorbitant du droit commun, qui autorise à licencier en paix.

Vous ne répondez pas non plus au sujet du risque sur lequel nous vous alertons : des entrepreneurs – ce ne sont pas tous des voyous ; il y en a de très bien –...

M. Gérard Cherpion. La majorité d'entre eux !

M. Sébastien Jumel. ...pourraient, grâce à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intelligente, calculer à l'avance le montant des indemnités qu'ils devraient verser s'ils procédaient au licenciement abusif de salariés âgés et très formés pour les remplacer par de jeunes salariés, flexibles et corvéables à merci. Ils pourraient d'ailleurs s'appuyer, par la même occasion, sur un accord de compétitivité obtenu par référendum – autre élément permis par vos ordonnances – qui prévoirait des contrats à durée déterminée, à horaires modulables et flexibles à souhait. Cette ordonnance permet donc aussi des licenciements de performance ou de rentabilité, qui visent à augmenter la rentabilité. L'article 5 est bien le cœur de votre mauvais projet.

J'aimerais obtenir des réponses à ces deux questions.

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

Mme Agnès Firmin Le Bodo. Mon collègue Francis Vercamer a exprimé à de nombreuses reprises son scepticisme à propos de la barémisation des indemnités prud'homales. Néanmoins, l'ensemble des mesures proposées dans cette ordonnance nous semble aller dans le bon sens. C'est pourquoi notre groupe votera contre les amendements de suppression.

Rappel au règlement

M. le président. La parole est à M. Régis Juanico, pour un rappel au règlement.

Aurions-nous donc enfreint le règlement, mon cher collègue? (*Sourires.*)

M. Régis Juanico. Je vais vous le dire, monsieur le président !

Ce rappel est fondé sur l'article 58, alinéa 1^{er}, du règlement et concerne le déroulement de la séance.

Trois groupes politiques différents ont présenté un amendement de suppression de l'article 5. Or vous avez de nouveau donné la parole à un orateur de deux de ces groupes, mais pas à un orateur du troisième, le nôtre, alors que nous avons demandé à intervenir. Chacun des groupes ayant déposé un amendement de suppression devrait pouvoir s'exprimer. Ce serait une mesure d'équité et de justice.

Nous voulions dire que ce serait une très bonne chose de voter la suppression de l'article 5, car cela contribuerait à rééquilibrer le texte, qui est très déséquilibré.

M. le président. Monsieur Juanico, je vous rappelle que, dans l'article 58 du règlement, après l'alinéa 1^{er}, il y a un alinéa 2. J'ai bien entendu votre rappel au règlement, mais je ne vous laisse pas relancer le débat. De plus, je vous rappelle qu'il n'existe pas de droit à reprendre la parole pour défendre de nouveau un même amendement. Quatorze orateurs inscrits sur l'article ont pris la parole, de droit, et j'ai donné droit à trois demandes d'intervention en réponse au Gouvernement et à la commission. Nous allons désormais passer au vote. Il faut veiller à ne pas détourner le rappel au règlement afin de s'exprimer sur le fond des débats, auxquels nous donnons cours.

M. Boris Vallaud. On essaiera !

M. le président. Je prends acte de votre rappel au règlement, monsieur Juanico. Je vous ai répondu.

M. Régis Juanico. Il portait sur le déroulement de la séance, monsieur le président.

M. le président. De ce point de vue, c'était parfait !

M. Régis Juanico. Si vous le souhaitez, je peux tenir facilement deux minutes sur le fond! (*Sourires.*)

M. le président. Justement, je vous demande de ne pas intervenir sur le fond. Je vous remercie pour ce rappel au règlement.

Article 5 (suite)

M. le président. Je mets aux voix les amendements identiques n^{os} 79, 175 et 321.

(*Il est procédé au scrutin.*)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	76
Nombre de suffrages exprimés	76
Majorité absolue	39
Pour l'adoption	13
contre	63

(*Les amendements identiques n^{os} 79, 175 et 321 ne sont pas adoptés.*)

(*L'article 5 est adopté.*)

M. Sébastien Jumel. Vous devriez applaudir, chers collègues en marche! Vous me décevez beaucoup, là...

Article 6

M. le président. La parole est à M. Éric Coquerel, inscrit sur l'article 6.

M. Éric Coquerel. Madame la ministre, vous avez cité tout à l'heure les trois piliers de votre politique économique.

Au titre du premier pilier, si j'ai bien saisi, vous avez pris jusqu'à présent des mesures qui permettront d'alimenter le carnet de commandes. Permettez-moi d'en douter : je ne suis pas sûr que le fait de donner 9 milliards d'euros de cadeaux à ceux qui profitent des richesses produites par tout le monde ait cet effet. J'en doute aussi lorsque vous baissez de 15 milliards les dépenses publiques, qui sont l'un des feux les plus importants de l'activité économique.

Vous avez indiqué que le deuxième pilier serait la formation. Nous verrons ce qu'il en sera, mais j'ai l'impression que vous allez en réalité continuer la casse de l'éducation professionnelle, fleuron de l'éducation nationale, au profit du tout-apprentissage.

Votre troisième pilier est, avez-vous dit, la confiance, qui implique, selon vous, la possibilité de s'adapter. Mais convenez que, avec vos ordonnances, il s'agit d'une adaptation unilatérale : c'est le chef d'entreprise qui demande à ses salariés de s'adapter toujours plus. En réalité, l'adaptation dont vous parlez, c'est la possibilité de licencier toujours plus facilement.

À vous entendre, nous avons l'impression qu'une sorte de carcan empêcherait de licencier dans notre pays. Or les licenciements économiques, l'affaiblissement continu de l'inspection du travail, la multiplication des ruptures conventionnelles – il y en a eu 3 millions au cours des dernières années –, le recours sans cesse facilité aux CDD, la fragilisation supplémentaire causée par la loi El Khomri, tout cela montre que les travailleurs de notre pays souffrent aujourd'hui non pas d'un excès de stabilité, mais, au contraire, d'un excès de précarité. Et, contrairement à ce que l'on peut penser, la crainte permanente de perdre son emploi – compte tenu des conditions sociales mais aussi des règles que vous instituez, qui relèvent en réalité de la dérégulation – ne favorise ni la compétitivité ni un travail sérieux.

Vous poursuivez dans la même voie avec l'article 6 : après avoir plafonné les dommages et intérêts et avoir affaibli les syndicats avec les accords d'entreprise, vous proposez notamment de créer un CDI de chantier. Or c'est un oxymore : il ne peut s'agir d'un CDI...

M. le président. Je vous prie de conclure, monsieur Coquerel.

M. Éric Coquerel. ...si la durée du contrat prévue est celle d'un chantier. Toutes ces mesures constituent, je vous le confirme, une abomination pour les salariés.

M. Adrien Quatennens et **Mme Bénédicte Taurine.** Très juste !

M. le président. La parole est à M. Jean-Louis Bricout, pour soutenir l'amendement n° 190.

M. Jean-Louis Bricout. Les licenciements discriminatoires ou contraires aux dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes sont réputés nuls. Or, dans ce cas encore, vous prévoyez un plancher au rabais pour les indemnités, à savoir six mois de salaire, alors que sont en cause des agissements d'une particulière gravité et qui rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Conformément à un amendement examiné précédemment, nous vous proposons de porter à douze mois de salaire le plancher des indemnités versées aux victimes de discrimination et d'agissements graves.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Cet amendement vise à relever de six à douze mois l'indemnité minimale accordée en cas de nullité du licenciement, à la suite d'une action engagée en justice en matière de discrimination et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La commission a rejeté cet amendement, car les ordonnances n'ont pas modifié le plancher des indemnités versées en cas de licenciement nul, qui s'établit toujours à six mois de salaire. Je rappelle, d'ailleurs, que ces licenciements ne sont pas soumis au barème des dommages et intérêts fixés par l'article L. 1235-3 du code du travail.

Ce montant d'indemnités est donc un plancher et, une fois encore, il n'a pas été modifié.

M. Jean-Louis Bricout. On aurait pu faire mieux !

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Par ailleurs, le juge prud'homal conserve une marge de manœuvre très importante. Il pourra décider d'augmenter ces indemnités, et peut-

être de proposer un montant égal, voire supérieur à ce que vous souhaitez, en fonction de son appréciation de la situation.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Je tiens à revenir sur le sujet du harcèlement et de la discrimination. J'ai dit d'emblée aux partenaires sociaux et annoncé en juillet à la représentation nationale que le plafonnement des dommages et intérêts ne concernerait pas les cas de discrimination et de harcèlement. Nous distinguons ce qui relève de l'emploi de ce qui relève d'une atteinte à l'intégrité de la personne. À cet égard, le plus important est l'absence de plafond en cas de harcèlement ou de discrimination.

M. Jean-Louis Bricout. Pourquoi ne pas relever le montant du plancher ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Certains contestent le fondement juridique même de l'instauration d'un plafond pour les dommages et intérêts. Je rappelle que le Conseil constitutionnel a validé le principe du plafonnement des dommages et intérêts, car il répond à l'objectif d'intérêt général qu'est l'emploi. La décision du Conseil constitutionnel s'impose à tous.

M. Sylvain Maillard. Et c'est heureux !

(L'amendement n° 190 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Alain Ramadier, pour soutenir l'amendement n° 19.

M. Alain Ramadier. L'ordonnance n° 2017-1387 permet désormais d'organiser le télétravail au niveau de l'entreprise. Il n'a plus à être prévu par le contrat de travail ou par un avenant, mais nécessite un accord collectif, ou plus simplement une charte. À défaut d'accord ou de charte, le mérite de l'ordonnance est également de formaliser le télétravail occasionnel, qui peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié par tout moyen.

Or l'amendement du rapporteur adopté par la commission des affaires sociales a totalement remis en cause cet équilibre, puisqu'il ouvre la voie à un simple accord entre l'employeur et le salarié, qu'il s'agisse de télétravail occasionnel ou régulier. Ce faisant, il rend totalement inutile l'accord collectif ou la charte. Pour lutter contre les zones grises du télétravail et pour encourager la mise en place d'un cadre à la fois clair et souple en la matière, il convient de limiter les accords informels au télétravail occasionnel.

Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, monsieur le président, je défendrai en même temps l'amendement n° 20.

M. le président. Je vous en prie, mon cher collègue.

M. Alain Ramadier. Pour sécuriser le recours au télétravail et éviter tout contentieux, il convient d'envisager à tout le moins une trace écrite de l'accord, qui pourrait consister en un échange de courriels. Lors des débats de commission, le rapporteur a refusé cet amendement, au motif que la formule « par tout moyen » était une formule d'usage. Or, dans le cadre du télétravail, un salarié qui a conclu un accord verbal avec un supérieur hiérarchique peut se voir reprocher une absence injustifiée. Pour éviter ce risque, il ne coûte rien de privilégier la charte.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur les amendements n° 19 et 20 ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. La commission a repoussé ces deux amendements, pour des raisons que je vais expliquer, car certains points méritent éclaircissement.

L'amendement n° 19 vise à supprimer la disposition, selon moi importante, introduite par la commission des affaires sociales, qui a étendu au télétravail régulier la possibilité pour le salarié et l'employeur de conclure un accord, à défaut d'accord ou de charte d'entreprise.

Je comprends votre question, que je me suis d'ailleurs également posée. Certes, il ne faudrait pas que la possibilité pour l'employeur et le salarié de conclure un accord vide d'intérêt la conclusion d'une charte ou d'un accord collectif permettant de fixer le cadre de ce télétravail, que vous appelez aussi de vos vœux.

Toutefois, un autre risque existe, qui me semble plus grave : celui d'entraver le droit des salariés au télétravail. Il existe des entreprises au sein desquelles aucun accord n'a été conclu, et certains employeurs ne souhaitent pas élaborer de charte. Cette situation peut tout à fait exister, car le dispositif n'est pas contraignant. On peut imaginer qu'un employeur ne soit pas intéressé par le télétravail, ou que, compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, seuls un ou deux salariés soient concernés, et qu'il n'y ait donc pas lieu d'élaborer une charte ou de conclure un accord.

Restreindre la possibilité d'un accord entre l'employeur et les salariés au seul télétravail occasionnel risque de priver les salariés souhaitant recourir au télétravail de la possibilité de le faire. L'objet de mon amendement était bien de distinguer, au sein des entreprises, les différents types d'activité. Dans certaines d'entre elles, le télétravail pourra être adapté à la majorité des activités, mais dans d'autres, il ne concernera qu'un ou deux salariés, pour lesquels cela a du sens. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de conclure un accord collectif ou de rédiger une charte.

Il serait dommage de ne pas prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Ce ne sont pas des entreprises qui auront recours au télétravail, parce que la nature de leurs activités le permet, mais des salariés de différentes entreprises qui pourront en bénéficier, en raison de la spécificité de leurs activités. C'est pourquoi j'ai souhaité proposer un amendement, qui a été adopté par la commission, et qui me semble apporter, au contraire de ce que vous semblez craindre, plus de sécurité.

J'en viens à l'amendement n° 20, qui vise à préciser que l'accord sera formalisé par tout moyen écrit. Je précise que certaines entreprises ont, par exemple, développé des pratiques spécifiques permettant à leurs salariés de recourir ponctuellement au télétravail par courriel, voire par le biais d'une application qui peut être, par exemple, couplée aux alertes de pollution d'Airparif, dans certaines grandes entreprises. La formule « par tout moyen » retenue par l'ordonnance permet de sécuriser ces dispositifs, qui, à mon avis, vont se développer, et assure une gestion souple du recours au télétravail par l'employeur et le salarié. Les alertes de pollution d'Airparif – dispositif bénéfique pour l'environnement –, par exemple, sont souvent déclenchées de façon tardive : il faut garder une forme de souplesse d'action et de réaction.

J'ajoute que la formule « par tout moyen écrit », assez classique dans le code du travail, ne doit pas nous inquiéter.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement sur les amendements n° 19 et 20 ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Je vous remercie d'avoir abordé le sujet important du télétravail. Nous avons introduit dans les ordonnances un droit nouveau pour le salarié. Comme vous le savez, 17 % des salariés, en France, ont recours au télétravail, pour la totalité ou, dans la plupart des cas, pour une partie seulement de leurs activités. Les enquêtes menées auprès des salariés montrent que plus de 60 % d'entre eux souhaitent y avoir recours pour une partie de leurs activités.

Le très beau débat qui a eu lieu à l'Assemblée nationale au mois de juillet a bien montré l'aspiration à cette autre forme de flexibilité, à la demande des salariés et à leur bénéfice. Ce débat et les discussions avec les partenaires sociaux ont conforté notre volonté très audacieuse d'ouvrir un nouveau droit aux salariés. Il reviendra à l'employeur de justifier son refus. Notre démarche est donc assez osée.

Dans de nombreuses entreprises, il y aura des accords, car c'est un bon sujet pour les partenaires sociaux, qui fait partie des nouveaux thèmes dont ils peuvent discuter dans un contexte sécurisé, au niveau de l'entreprise. Sur le télétravail, un intérêt commun aux salariés et aux entreprises peut tout à fait être trouvé.

La commission, dont je partage l'avis, a voulu éviter que le salarié ne puisse pas exercer ce droit dans les entreprises où il n'y a pas d'accord. Dans certaines entreprises, très peu de salariés sont potentiellement concernés ou intéressés, en raison de la nature de leurs activités, et il n'y aura donc pas d'accord. Je pense que la majorité des entreprises conclura des accords, mais la commission a voulu maintenir la possibilité pour un salarié de faire valoir son droit au télétravail, même sans accord d'entreprise. Il faudra évidemment veiller à ce que cette disposition ne dissuade pas les entreprises de conclure des accords, car l'objectif est la conclusion d'un maximum d'accords.

M. le président. La parole est à M. Sylvain Maillard.

M. Sylvain Maillard. Ce droit concret est une belle avancée de ces ordonnances.

M. Sébastien Jumel. C'est la seule !

M. Sylvain Maillard. Je suis heureux de vous l'entendre dire, parce que, sans vouloir lancer une nouvelle polémique, j'avais été très surpris de constater, lors de l'examen du projet de loi d'habilitation, que certains, dans l'hémicycle, étaient hostiles au télétravail, qui nous semble une vraie avancée pour le salarié.

M. Jean-Paul Dufègne. Nous y sommes favorables, mais il faut l'encadrer !

M. Sylvain Maillard. Je rappelle que c'est d'abord une demande des salariés au patron. Nous pouvons vraiment être fiers d'avoir créé un droit, et de l'avoir sécurisé.

M. le président. La parole est à M. Jean-Pierre Vigier.

M. Jean-Pierre Vigier. Monsieur le rapporteur, je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous. Dès lors qu'un salarié demande à recourir au télétravail, il faut élaborer une charte. Prenons l'exemple, dans un territoire rural, d'un habitant d'un petit village qui travaille, à distance, dans une entreprise située dans une ville comme Lyon.

M. Jean-Paul Lecoq. C'est bien connu, on a le très haut débit dans les territoires ruraux !

M. Jean-Pierre Vigier. Il faut répondre à sa demande, dans le cadre de cette charte. C'est pourquoi je suis favorable à cet amendement.

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

M. Jean-Paul Dufrègne. Je ne voudrais pas qu'il y ait d'ambiguïté : nous sommes favorables au télétravail. Nous considérons que c'est une forme moderne et nouvelle de travail offerte aux salariés, qui peut s'organiser en symbiose avec l'employeur. Pour autant, cela ne doit pas être l'anarchie et relever d'un petit *deal* entre le patron et le salarié. Il faut vraiment un cadre. À défaut, nous serons confrontés à des situations que nous n'avons pas forcément anticipées.

M. Sylvain Maillard. Pour le moment, c'est un *deal*. Ce sont les ordonnances, qui donnent un cadre !

M. Jean-Paul Dufrègne. Comme l'a dit M. Vigier, il y a un vrai problème dans les territoires ruraux.

M. Jean-Pierre Vigier. Nous sommes d'accord !

M. Jean-Paul Dufrègne. À cet égard, je suis favorable à une loi d'orientation pour ces territoires, qui établit des liens entre les différentes problématiques. Nous avons besoin des infrastructures numériques ; à défaut, nous créerons de nouvelles distorsions entre les territoires et entre les salariés.

Nous sommes donc favorables au télétravail, dans la mesure où il est encadré, mais je précise que nous aurions créé ce droit même sans ordonnance, puisqu'il s'agit d'un nouveau phénomène de société.

(Les amendements n^{os} 19 et 20, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.)

M. le président. La parole est à M. Jean-Paul Dufrègne, pour soutenir l'amendement n^o 58.

M. Jean-Paul Dufrègne. Je serai moins indulgent avec le CDI de chantier ! *(Sourires.)*

L'article 30 de l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail prévoit d'étendre le recours aux CDI de chantier à d'autres secteurs que le bâtiment, selon des modalités fixées par accord de branche étendu. Cette disposition vise à contourner les règles relatives à la fin du CDD – du reste déjà assouplies par la présente ordonnance – et les protections liées au licenciement, au détriment des droits de salariés.

Vous inventez le CDI précaire, un CDI qui n'en a que le nom, car le terme du contrat est fixé précisément : une fois le chantier fini, la relation contractuelle est rompue.

M. Sylvain Maillard. Naturellement !

M. Jean-Paul Dufrègne. L'employeur n'a plus besoin d'invoquer un motif de licenciement, puisque la fin du projet ou du chantier suffit à constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Elle place le salarié dans une situation de précarité permanente, sans possibilité de contester la rupture du contrat de travail.

Vous nous répondez, une fois de plus, que les branches négocieront les modalités de recours à cette disposition, et qu'il y aura donc des garanties, mais c'est sa philosophie globale que nous contestons. Pourquoi vous obstinez-vous à créer un nouveau contrat de travail précaire ? Nous demandons l'abrogation de cette disposition.

J'ajoute que la meilleure façon de signer un véritable CDI est de prévoir un nouveau chantier. Nous conviendrons tous que la question de l'activité économique est donc centrale. De même, d'autres sujets comme celui de la formation doivent être au cœur de nos discussions.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. La commission a émis un avis défavorable sur cet amendement. Cher collègue Dufrègne, nous aurons tout à l'heure un grand débat sur l'ensemble des dispositions relatives aux CDI de chantier et aux CDI de projet. C'est uniquement pour des raisons légistiques que je ne maîtrise pas que nous examinons cet amendement à cet endroit du texte.

Je crois fermement que l'extension du CDI de chantier à d'autres secteurs, loin d'être une disposition risquant d'aggraver la précarité, permettra au contraire à de nombreux concitoyens qui y sont plongés de sortir de la précarité. Je vous propose de revenir plus largement sur cette question...

M. Jean-Paul Dufrègne. Comme chez Félix Potin ? *(Sourires.)*

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. ...lorsque nous l'aborderons au fond.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Le même que celui du rapporteur.

M. le président. La parole est à M. Éric Coquerel.

M. Éric Coquerel. Certes, nous reviendrons sur le sujet. Toutefois, monsieur le rapporteur, je vous ai entendu expliquer que le CDI de chantier permettrait de sortir de la précarité. Je me demande si vous ne souriez pas lorsque vous préparez de tels projets de loi, ou si, auparavant, vous ne révisiez pas 1984 de George Orwell. *(Exclamations sur les bancs du groupe REM.)* Oser appeler CDI un CDI de chantier, lequel dure, par définition, le temps d'un chantier, est évidemment contradictoire avec la réalité même d'un CDI.

M. Jean-Louis Bricout. Eh oui ! C'est tout de même fort de café !

M. Éric Coquerel. Je sais que de tels CDI existent dans le secteur du BTP, mais les contrats de ce type sont très encadrés et, pour des raisons évidentes, ils ne peuvent être étendus à toutes les activités. Sinon, c'est la disparition des CDI. Une fois de plus, vous faites dire aux mots l'inverse de ce qu'ils signifient. Telle est la vérité de toutes vos ordonnances, qui prétendent protéger les salariés en cassant toutes leurs protections. *(Applaudissements sur les bancs du groupe FI.)*

Plusieurs députés du groupe REM. C'est de la démagogie !

M. Éric Coquerel. Ce n'est pas de la démagogie, c'est la réalité.

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

M. Boris Vallaud. Je tiens seulement à poser une question : qui veut un contrat de chantier ? Que ceux qui les défendent les prennent. Ils n'en voudraient pas pour eux-mêmes : voilà la réalité.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Pas du tout !

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

M. Aurélien Taché. Il n'est pas possible de laisser passer de tels propos sans réagir. Vous nous accusez de sourire lorsque les ordonnances traitent des CDI de chantier : eh bien oui, nous sourions. Le principe de faveur que vous appelez de vos vœux, toutes les cinq minutes, il n'est pas grave, à vos yeux, qu'il ne s'applique pas aux 3 millions de Français qui n'ont pas d'emploi. Aux nôtres, c'est plus important. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe REM.*) C'est la différence entre nous.

Le CDI de chantier que nous défendons n'est pas n'importe quoi. Vous avez vous-même reconnu qu'il est encadré dans le secteur du BTP : il le sera tout autant dans les branches où il sera étendu. Les organisations syndicales et patronales se mettront d'accord pour étendre le CDI de projet – je préfère l'appeler ainsi – lorsqu'il sera utile. Les attaques *ad hominem*, cela suffit ! (*Exclamations sur les bancs du groupe FI.*)

(*L'amendement n° 58 n'est pas adopté.*)

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 239.

M. Michel Castellani. Cet amendement vise à abroger l'article L. 1222-10 du code du travail, qui modifie les règles du télétravail en profondeur, pour ne pas dire plus. Nous défendons un peu plus loin les amendements n° 258 et 259 en vue d'aménager ces règles.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Défavorable.

En effet, votre amendement, monsieur Castellani, loin de rétablir, comme l'affirme l'exposé sommaire, le droit antérieur applicable au télétravail, supprime, au contraire, les dispositions fixant les obligations de l'employeur à l'égard du salarié en télétravail, notamment l'obligation d'organiser avec celui-ci un entretien annuel. Or ces obligations doivent être maintenues, car le télétravail ne saurait exister en dehors de tout cadre juridique prédéfini.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Même avis.

M. le président. La parole est à M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Je profite de l'examen de cet amendement, que nous soutenons, pour répondre aux accusations de M. Taché.

M. Aurélien Taché. C'est vous qui portez sans arrêt des accusations !

M. Adrien Quatennens. Vous avez, de manière très significative, fait la démonstration que vous invoquez le nombre considérable de chômeurs dans notre pays – vous avez raison sur ce point – à la seule fin de justifier la politique que vous poursuivez avec ces ordonnances. C'est bien tout le problème.

Si nous suivons votre logique, ceux qui ont un emploi, et qui bénéficient donc d'un droit du travail plutôt favorable, ont une part de responsabilité dans le chômage. Vous opposez ceux qui ont un emploi à ceux qui en cherchent

un. Chacun, monsieur Taché, dans cet hémicycle, souhaite, comme vous, la diminution du chômage : simplement, nous n'avancions pas les mêmes solutions que vous.

Par ailleurs, monsieur Coquerel a démontré qu'un CDI de chantier n'est en rien un CDI. Des entreprises sont particulièrement intéressées à l'extension à d'autres secteurs que le BTP du CDI de chantier : ce sont les prestataires informatiques qui envoient les salariés d'une entreprise à l'autre pour des prestations ponctuelles – j'en connais. Aujourd'hui, lorsqu'ils sont entre deux missions, ces salariés bénéficient de la continuité de leurs droits. Si les règles du CDI de chantier leur sont appliquées, ils ne bénéficieront plus de la continuité de leurs droits entre deux missions.

M. Éric Coquerel. Bien sûr !

M. Adrien Quatennens. Telle est la réalité de votre démarche. Appelez un chat un chat ! Cessez de vous cacher, de témoigner de vos belles intentions. Nous ne sommes pas là pour nous conter de belles intentions : nous sommes là pour légiférer. (*Applaudissements sur les bancs du groupe FI.*)

M. le président. La parole est à Mme Michèle Peyron.

Mme Michèle Peyron. Je rebondis immédiatement sur vos propos relatifs à la continuité des droits : sachez, monsieur Quatennens, qu'elle existe dans le secteur du BTP. Nous la reporterons donc dans les autres secteurs d'activité.

M. Adrien Quatennens. Mais pourquoi étendre le CDI de chantier à d'autres secteurs ? Le CDI doit être la règle !

Mme Michèle Peyron. Je ne peux pas laisser dire que le CDIC – c'est ainsi qu'on appelle le CDI de chantier – est géré comme un CDD. Jusqu'au mois de juin, j'en ai géré des dizaines : les personnes qui en étaient les bénéficiaires avaient la banane, ils étaient heureux, monsieur, parce que leur contrat durait entre dix-huit et vingt-quatre mois, voire trente-six mois,...

M. Éric Coquerel. Ce n'est donc pas un CDI !

Mme Michèle Peyron. ...et débouchait sur un CDI.

M. Adrien Quatennens. Très bien, mais pourquoi vouloir l'étendre à d'autres secteurs ?

Mme Michèle Peyron. En CDIC, les salariés ont droit également à la formation. Ils ont les mêmes droits que les autres.

M. Adrien Quatennens. Encore une fois, pourquoi vouloir l'étendre à d'autres secteurs ?

M. le président. Laissez Mme Peyron s'exprimer.

Mme Michèle Peyron. Nous ne sommes pas là pour casser les salariés. L'avez-vous compris ? (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

M. Éric Coquerel. Vous venez de confirmer ce que nous disons : ce n'est pas un CDI !

M. le président. La parole est à M. Vincent Thiébaud.

M. Sébastien Jumel. Monsieur le président, la règle est donc de donner trois prises de parole au même groupe ?

M. Jean-Louis Bricout. Eh oui ! Cela mériterait un rappel au règlement !

M. Vincent Thiébaud. Vous avez évoqué les sociétés informatiques : il se trouve qu'il y a encore quelques mois j'étais manager d'une SSII – société de services et d'ingénierie en informatique – située non loin de Lille. Pour ce type d'entreprises, le CDI de chantier est une vraie réponse. En effet, le souci des sociétés d'informatique est de devoir monter des projets en dehors de toute prévisibilité, projets qui exigent souvent des ressources complémentaires. Le CDD, qui est limité dans le temps et est renouvelable, est une mauvaise réponse pour un manager qui ne sait pas quand le projet sera terminé. Le CDI lui non plus ne répond pas à la problématique des sociétés d'informatique, qui ignorent si elles pourront renouveler les ressources supplémentaires affectées à un projet important. Encore une fois, l'employeur, par manque de visibilité, est confronté à un vrai problème économique : il ne sait pas s'il pourra employer un CDI sans devoir envisager un licenciement économique.

M. Éric Coquerel. Dans ce cas, on a recours au CDD !

M. Vincent Thiébaud. Le problème du CDD est d'être limité dans le temps : il n'est donc pas une réponse, alors que le contrat de chantier, lui, répond également à la demande des salariés.

M. Adrien Quatennens. Mais non !

M. Vincent Thiébaud. Si, j'en suis désolé.

M. Adrien Quatennens. Les salariés demandent des CDI, pas des CDD !

M. Vincent Thiébaud. Aujourd'hui, un grand nombre de jeunes, dans le secteur de l'informatique, ne souhaitent pas nécessairement bénéficier d'un CDI et travaillent sous le régime de l'auto-entrepreneuriat : ils vivent donc dans la précarité. Le contrat de chantier leur assurera une vraie protection sociale.

M. Jean-Hugues Ratenon. Ce que vous dites ne tient pas la route !

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

M. Sébastien Jumel. M. Taché qui se fait le défenseur de la veuve, de l'orphelin et du chômeur après la loi de finances que nous venons d'examiner, cela ne peut que nous faire réagir. La suppression des emplois aidés, la baisse des APL et l'aggravation sans précédent du rabetage pour les quartiers les plus paupérisés, les plus précarisés et dans lesquels le taux de chômage est le plus élevé, sont bien l'illustration de l'inadéquation de votre défense de la veuve et de l'orphelin avec vos actes.

Plus vous parlez, plus développez vos arguments, plus vous citez d'exemples, et plus vous montrez que les CDI de chantier sont des CDD qui ne veulent pas dire leur nom.

M. Adrien Quatennens. Bien sûr !

M. Sébastien Jumel. Quel secteur économique peut bénéficier d'une prévisibilité de long terme sur sa bonne santé ? Par les temps qui courent, aucun. En l'absence de visibilité à moyen ou long termes de l'évolution de la santé d'un secteur, nous nous dirigeons vers la généralisation du contrat à durée déterminée, que vous avez rebaptisé, et donc vers une précarité généralisée. (*Exclamations sur les bancs du groupe REM.*)

M. Adrien Quatennens. Il a raison !

M. Sébastien Jumel. Telle est la sève de votre mauvais projet et telle est la raison pour laquelle nous y sommes totalement opposés. Je tiens également à appeler votre attention sur le fait suivant : si on étend les CDI de chantier au secteur nucléaire, on peut s'attendre à ce que l'ensemble des entreprises de sous-traitance substituent aux CDI des CDI de chantier, puisque, par définition, le secteur du nucléaire n'est constitué que de grands chantiers. Vous viendrez expliquer cette précarité généralisée dans ma circonscription.

Rappel au règlement

M. le président. La parole est à M. Sylvain Maillard, pour un rappel au règlement.

M. Sylvain Maillard. Ce rappel, monsieur le président, est fondé sur l'alinéa 1^{er} de l'article 58 de notre règlement.

Mes chers collègues, cessons les attaques *ad hominem*. Nous pouvons nous adresser les uns aux autres de manière courtoise. Alors que nous examinons ce texte depuis de nombreuses heures, depuis cinq minutes, nous entendons surgir des attaques d'un côté ou de l'autre. Je lance un appel au calme. Nous n'avons pas les mêmes idées : c'est un fait. Que nous essayions de nous convaincre est la grandeur du Parlement. Mais cessons, de grâce, les attaques *ad hominem* ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe REM.*)

M. Adrien Quatennens. Vous en faites vous aussi !

Article 6 (suite)

M. le président. Je vais maintenant mettre aux voix l'amendement n° 239.

(*L'amendement n° 239 n'est pas adopté.*)

M. le président. Je suis saisi de quatre amendements, n° 65, 207, 258 et 259, pouvant être soumis à une discussion commune.

Les amendements n° 207 et 258 sont identiques.

L'amendement n° 258 fait l'objet d'un sous-amendement n° 388 et l'amendement n° 259 d'un sous-amendement n° 392.

La parole est à M. Jean-Paul Dufrègne, pour soutenir l'amendement n° 65.

M. Jean-Paul Dufrègne. Cet amendement porte sur le télétravail, dont le nouveau régime mis en place par l'article 21 de l'ordonnance relative à la sécurisation des relations de travail est l'illustration de la mauvaise foi du Gouvernement dès le mois de juillet dernier. Ce nouveau régime modifie L. 1222-10 du code de travail relatif aux obligations spécifiques de l'employeur vis-à-vis d'un salarié en télétravail. Alors que cet article prévoit la prise en charge de tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, cette obligation disparaît de sa nouvelle rédaction. Telle est la raison pour laquelle j'ai évoqué la nécessité de prévoir un cadre.

L'article d'origine prévoit également l'obligation pour l'employeur de fixer en concertation avec le salarié les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter : or cette obligation a, elle aussi, disparu de la nouvelle rédaction. Pourtant – je cherche à faire la lumière –, le 12 juillet dernier, alors que Sébastien Jumel

défendait un amendement visant à préciser les obligations de l'employeur, vous avez affirmé, monsieur le rapporteur, que les obligations de l'employeur « existent déjà et sont codifiées, comme [...] la prise en charge par l'employeur de tous les coûts liés à la mise en place du télétravail [...]. Ainsi, le code contient déjà de nombreux éléments permettant que les choses se passent bien ». Telle est la raison pour laquelle notre amendement avait été rejeté par la majorité – la ministre avait émis un avis défavorable.

Mes chers collègues, quelle conclusion tirer aujourd'hui ? Deux obligations essentielles qui pesaient sur l'employeur pour protéger le salarié dans une relation de travail singulière sont effacées du code du travail. Ou bien nous avons été dupés, ou bien le rédacteur de la nouvelle rédaction de l'article n'a pas pris en compte la volonté du législateur. Que nous nous trouvions dans l'un ou l'autre cas, il convient de corriger cette déconvenue en adoptant cet amendement qui vise à protéger, autant que faire se peut, ou, recourons à un mot positif, qui vise à encadrer le salarié en situation de télétravail. Tout cela démontre la nécessité d'un travail plus approfondi sur cette question.

M. le président. La parole est à M. Jean-Louis Bricout, pour soutenir l'amendement n° 207.

M. Jean-Louis Bricout. Mes chers collègues, vous voulez favoriser le télétravail et le travail à distance. Nous aussi, mais il faut rappeler que le télétravail n'est pas adapté à toutes les activités, à toutes les cultures d'entreprise, à toutes les fonctions ni à tous les territoires – comme vient de le rappeler M. Dufrière, nous ne pouvons pas déconnecter ce sujet de la question de la couverture numérique.

L'amendement n° 207 vise à rétablir l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les coûts découlant du télétravail, qui était pourtant prévue dans des accords conclus avec les syndicats en 2005. Comme l'a rappelé M. Dufrière, le télétravail doit être encadré par la loi : c'est pourquoi nous prévoyons, à travers notre amendement, la prise en charge totale – et non partielle – des dépenses liées à ce mode d'organisation du travail.

M. le président. Nous en arrivons à l'amendement identique n° 258, qui fait l'objet d'un sous-amendement n° 388.

La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement.

M. Michel Castellani. Le télétravail est appelé à se développer : c'est une bonne chose, tant pour les salariés qui pourront ainsi mieux gérer leur vie que pour le développement durable. En tout cas, nous constatons que le Gouvernement souhaite encourager cette pratique. Il ne peut le faire qu'en déchargeant – au moins partiellement – le salarié des coûts liés à l'achat du matériel indispensable. Si ce dernier peut bien entendu être utilisé pour des raisons personnelles, il constitue avant tout un matériel professionnel.

M. le président. La parole est à Mme Emmanuelle Ménard, pour soutenir le sous-amendement n° 388.

Mme Emmanuelle Ménard. Nous convenons tous, dans cet hémicycle, que le développement du télétravail est une bonne chose. Quiconque a pratiqué le télétravail – c'est mon cas – vous dira qu'il a énormément d'avantages.

Je profite de ce sous-amendement pour donner quelques chiffres qui achèveront de convaincre ceux qui ont encore quelques réticences. On estime aujourd'hui que le télétravail

entraîne en moyenne une diminution des arrêts maladie de cinq jours et demi par an, une augmentation du temps de travail de 2,5 %, une hausse de productivité de près de 22 %, une réduction de quarante minutes du temps de trajet quotidien entre le domicile et le lieu de travail – cela semble une évidence – et une augmentation de quarante-cinq minutes du temps de sommeil des salariés. Bref, il n'a que des avantages.

Mon sous-amendement ne vise qu'à préciser l'amendement n° 258. Pour que le salarié travaille à son domicile ou en dehors de l'entreprise dans de bonnes conditions, il doit disposer d'un bon matériel fourni par l'entreprise. Il s'agit d'un sous-amendement pragmatique, de bon sens. Nous ne pourrions qu'approuver à l'unanimité l'amendement ainsi sous-amendé.

M. le président. Dans cette discussion commune, nous en arrivons à l'amendement n° 259, qui fait l'objet d'un sous-amendement n° 392.

La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement.

M. Michel Castellani. Il s'agit de compléter mon amendement précédent. Alors que la loi prévoyait la fixation de plages horaires pendant lesquelles l'employeur pouvait contacter son salarié – c'est tout de même un minimum –, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a supprimé cette disposition. Il convient de la rétablir, car elle est adaptée aux contraintes propres au télétravail et constitue une base minimale pour le dialogue social.

M. le président. La parole est à Mme Emmanuelle Ménard, pour soutenir le sous-amendement n° 392.

Mme Emmanuelle Ménard. Je ne répéterai pas les nombreux avantages du télétravail. Exercer ses tâches professionnelles à distance est extrêmement bénéfique à l'employeur comme au salarié : ce dernier peut ainsi mieux gérer son quotidien, avec moins de stress, dans un environnement plus adapté.

Le télétravail est donc une solution d'avenir, bourrée d'avantages. Toutefois, il nécessite une discipline de fer, tant pour le salarié que pour l'employeur. Je ne fais aucun procès d'intention aux employeurs : la plupart du temps, quand ils sont décidés à accorder cette facilité à leurs salariés, c'est qu'ils ont envie que tout se passe bien et que le travail soit plus efficace. Cependant, on constate parfois que certains employeurs ne respectent pas toujours pleinement la vie familiale de leurs salariés. J'ai donc déposé ce sous-amendement de précision visant à pallier ces difficultés et à empêcher de possibles manquements. Encore une fois, je vois dans le télétravail de très nombreux avantages, mais cela n'empêche pas de poser des garde-fous.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur l'ensemble de ces amendements et sous-amendements ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Elle les a repoussés. Toutefois, j'ai bien entendu ce qui a été dit par les uns et les autres, et j'espère avoir bien perçu l'intégralité des attentes de mes collègues.

Ces amendements visent à rétablir, d'une part, l'obligation pour l'employeur de prendre en charge l'ensemble des coûts liés au télétravail, comme le prévoyait l'ancienne rédaction du

code du travail et, d'autre part, l'obligation pour l'employeur de définir des plages horaires durant lesquelles il peut habituellement contacter le salarié.

Comme je l'ai déjà indiqué en commission, je suis défavorable au rétablissement de l'obligation pour l'employeur de prendre en charge l'ensemble des coûts inhérents au télétravail. En effet, nous craignons que cette obligation constitue un frein à l'essor du télétravail. Dans la pratique, chacun dispose chez soi d'une box ou, à défaut, d'une connexion internet simple. Si tel n'est pas le cas, le salarié échangera sur ce sujet avec son employeur lorsqu'il discutera de l'accord préalable à la mise en place du télétravail. Ainsi, la suppression de cette obligation prend acte des évolutions sociétales en matière de connexion à internet.

Je ne suis d'ailleurs pas le seul à raisonner ainsi : le rapport conjoint remis par les partenaires sociaux à Mme la ministre du travail en juin dernier indiquait par exemple que « la question des équipements des télétravailleurs est traitée de façon pragmatique par les entreprises, qui équipent le plus souvent ces derniers des outils nécessaires à leur activité ». Concrètement, la plupart du temps, l'employeur fournit à son collaborateur un ordinateur portable équipé d'une clé 3G ou 4G, de manière à assurer la continuité de son activité, ce qui est tout de même l'objectif de l'employeur – s'il organise un télétravail, ce n'est pas pour que le salarié reste chez lui sans être capable de poursuivre son activité professionnelle.

Je tiens tout de même à vous rassurer : l'employeur restera tenu de prendre en charge certains coûts liés au télétravail, dans la mesure où il demeure soumis à une obligation générale de prise en charge des frais professionnels. Il devra ainsi continuer de prendre en charge certains coûts mais aura désormais la possibilité de choisir la modalité de remboursement des frais. L'indemnisation pourra par exemple être forfaitaire. En tout cas, les coûts inhérents au télétravail feront partie des éléments d'appréciation. En outre, les entreprises pourront, dans le cadre de l'accord ou de la charte que j'évoquais tout à l'heure, continuer de prévoir les modalités de prise en charge partielle ou intégrale de certains coûts.

Voilà pourquoi je suis défavorable à l'ensemble de ces amendements et sous-amendements. Il faut faire en sorte que la mise en place du télétravail soit négociée dans l'accord d'entreprise ou précisée dans la charte. Nous devons nous donner tous les moyens de la démocratie sociale, y compris autour de ce beau projet de télétravail qui, je l'ai bien compris, réunit tout le monde sur les bancs de cet hémicycle.

M. Jean-Louis Bricout. Il reste à parfaire la couverture numérique du territoire !

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Je me réjouis que nos débats aient permis de faire progresser cette question : l'ensemble des députés de cet hémicycle soutiennent désormais le télétravail, ce qui n'était pas encore le cas en juillet.

M. Jean-Louis Bricout. Oh !

M. Jean-Pierre Vigier. Si ! Nous avons toujours défendu le télétravail !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. S'agissant du remboursement des dépenses engagées, nous n'avons pas prévu d'obligation spécifique au télétravail. Cependant, comme l'a dit M. le rapporteur, l'employeur est soumis à une obligation

générale de prise en charge des frais professionnels « nécessaires à l'exécution du travail », qui s'applique également aux situations de télétravail.

M. Jean-Paul Dufrègne. Tout à fait !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Nous n'avons pas prévu d'obligation spécifique car le rapport que m'ont remis les partenaires sociaux sur ce sujet montre bien que le télétravail évolue et prend désormais des formes multiples. Par exemple, en zone rurale, on observe le développement d'espaces partagés...

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. ...permettant de travailler près de chez soi en étant connecté : dans ce cas, le remboursement des frais liés à l'équipement du poste de travail ne constitue pas un enjeu. Le télétravail n'est pas toujours exercé depuis le domicile du salarié.

M. Jean-Louis Bricout. Tout à fait !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Il peut être assuré dans un lieu tiers, proche de ce domicile, ce qui permet d'ailleurs à l'employé de ne pas se sentir isolé. Dans ce cas, la discussion portera non pas sur le remboursement des équipements ou des frais de connexion, mais peut-être sur l'achat d'un siège ergonomique, par exemple, si le salarié passe beaucoup d'heures derrière un écran.

La loi laisse aux parties une plus grande liberté pour déterminer les moyens professionnels spécifiques nécessaires au salarié pour accomplir ses tâches, d'où l'intérêt des accords et des chartes. Évidemment, l'obligation générale de l'employeur demeure. La souplesse des formes doit s'adapter à la diversité des situations.

M. Jean-Paul Dufrègne. Il faut être souple mais précis !

M. le président. Sur l'amendement n°65, 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. Jean-Pierre Vigier.

M. Jean-Pierre Vigier. Madame la ministre, le groupe Les Républicains a toujours défendu le télétravail, dont il faut favoriser le développement rapide.

Le télétravailleur a évidemment besoin d'un bon matériel. Cependant, cette pratique va accroître une inégalité territoriale car, au-delà du matériel, il faut aussi penser aux tuyaux. Or certains territoires, notamment les territoires ruraux que je défends, n'ont pas accès au haut débit ou au très haut débit – parfois, ils n'ont même pas accès à internet. Comment voulez-vous développer le télétravail dans ces territoires, où il est pourtant important de maintenir des populations, des familles, des services et, tout simplement, de la vie ? Il faut donc encourager le télétravail mais, en parallèle, améliorer la couverture numérique de nos territoires et développer le très haut débit.

Mme Brigitte Bourguignon, présidente de la commission des affaires sociales. C'est ce que nous faisons !

M. Jean-Pierre Vigier. Sinon, nous pourrions parler longtemps du télétravail en milieu rural sans jamais le voir s'y développer.

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

M. Jean-Paul Lecoq. C'est ma première intervention de la journée, mais certainement pas la dernière! (*Sourires.*)

Il existe plusieurs formes de télétravail. Tout le monde n'exerçant pas le même métier, les conditions du télétravail peuvent être totalement différentes: certaines personnes restent chez elles, d'autres se réunissent dans des espaces partagés.

Pour notre part, nous posons la question de l'encadrement des conditions d'exercice du télétravail. Il ne s'agit pas forcément de mettre de la rigidité. J'entends bien le besoin de souplesse – il faut effectivement tenir compte de la diversité des situations, d'autant que le télétravail est une pratique qui s'invente au quotidien et que nous n'avons donc pas conscience de tous ses aspects. Pour l'instant, nous ne pouvons pas tout prévoir. Cependant, il convient tout de même d'encadrer cette pratique dont nous voyons bien les effets, y compris sur nous et sur vous, madame la ministre: à cause du numérique et des messageries électroniques, je suis sûr que votre journée ne se termine pas à la même heure qu'auparavant.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Si!

M. Jean-Paul Lecoq. En fin de journée, vous lisez et répondez à vos mails, ce qui allonge parfois votre temps de travail de deux ou trois heures. On retrouve ce phénomène dans le télétravail: si l'on n'encadre pas le temps de travail, l'espace de travail, les conditions de travail, la relation à l'employeur, si l'on n'adapte pas la façon dont le travail est confié et la quantité de travail évaluée, cela posera un problème qui risque de s'amplifier.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Je suis d'accord!

M. Jean-Paul Lecoq. Voilà notre inquiétude: nous voulons éviter une dérive, une exploitation accrue des salariés qui travaillent dans ces conditions. Votre texte ne propose aucun cadre, alors que des règles sont nécessaires. Il sera peut-être nécessaire de revenir sur ces dispositions pour les compléter en fonction des évolutions de la pratique. En tout cas, nous resterons attentifs aux conditions d'exercice du télétravail.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Nous sommes d'accord!

M. le président. La parole est à M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Je ne répéterai pas ce qui vient d'être dit sur le droit à la déconnexion – un sujet sur lequel nous aurions intérêt à travailler, madame la ministre, d'autant plus si le télétravail se développe.

Monsieur le rapporteur, j'entends bien la nécessité de mettre en scène un large consensus sur la question du télétravail dans cet hémicycle. Je souhaite cependant relativiser un peu l'idée selon laquelle nous serions en train d'assister à un énorme progrès social.

Mme Brigitte Bourguignon, présidente de la commission des affaires sociales. Personne n'a dit cela!

M. Adrien Quatennens. La grande majorité des employés et des ouvriers ont beau être équipés d'une box chez eux, ils ne peuvent pas pour autant travailler depuis leur domicile: le télétravail concerne avant tout des cadres, ainsi qu'une frange bien particulière des employés.

M. le président. Je vais d'abord mettre aux voix l'amendement n° 65.

M. Jean-Paul Lecoq. C'est un bon amendement!

M. Jean-Paul Dufègne. Si vous votez contre cet amendement, c'est que vous êtes contre le télétravail!

(*Il est procédé au scrutin.*)

M. le président. Voici le résultat du scrutin:

Nombre de votants	54
Nombre de suffrages exprimés	54
Majorité absolue	28
Pour l'adoption	12
contre	42

(*L'amendement n° 65 n'est pas adopté.*)

M. Jean-Paul Dufègne. La République en marche est contre le télétravail!

Mme Brigitte Bourguignon, présidente de la commission des affaires sociales. Ce n'est vraiment pas la question, monsieur Dufègne!

(*Le sous-amendement n° 388 n'est pas adopté.*)

(*Les amendements identiques n° 207 et 258 ne sont pas adoptés.*)

(*Le sous-amendement n° 392 n'est pas adopté.*)

(*L'amendement n° 259 n'est pas adopté.*)

M. le président. La parole est à M. Michel Castellani, pour soutenir l'amendement n° 256.

M. Michel Castellani. Cet amendement tend à ajouter, à l'article L. 1222-11, après le mot: « épidémie », les mots: « ou terroriste avérée et circonstanciée. ». Le code du travail prévoit en effet que des épisodes de télétravail puissent être instaurés en cas d'épidémie – hypothèse peu probable, grâce à Dieu –, mais il ne prévoit malheureusement pas la menace terroriste, que nous connaissons tous. Nous proposons donc de nous adapter à des contraintes instaurées du fait de l'adoption de la loi antiterroriste et présentons cet amendement en espérant fortement – faut-il le dire? – que nous n'aurons jamais besoin d'avoir recours à cette disposition.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement, sur lequel j'émet un avis défavorable, mais la question mérite qu'on y réponde sur le fond. Vous voulez, cher collègue, autoriser le recours au télétravail en cas de menace terroriste avérée et circonstanciée, et nous partageons votre souhait que cela ne soit jamais le cas.

L'avis défavorable que j'ai exprimé se justifie par le fait que le droit permet déjà cette mesure. En préparant cette séance et en examinant votre amendement, j'ai en effet consulté l'article L. 1222-11 du code du travail, qui prévoit déjà qu'« en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés », ce qui serait le cas en cas de menace terroriste. On pourrait

également évoquer les cas de catastrophes naturelles, qui serait plus classique, et même, bien que je ne le souhaite pas, celui de niveaux de pollution extrêmes.

L'avis est donc défavorable, mais nous partageons votre préoccupation et le droit répond déjà à votre demande. Peut-être pourriez-vous donc, cher collègue, retirer cet amendement.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. On ne peut qu'être d'accord sur le principe. La loi avait déjà prévu une telle disposition, mais le décret d'application n'a jamais été pris, du fait d'une difficulté juridique empêchant de le faire. Je m'engage à examiner à nouveau cette question pour rechercher une formule « carrée », que mes prédécesseurs n'ont pas réussi à trouver. Il est, en tout état de cause, inutile d'insérer cette disposition dans la loi, où elle figure déjà, mais il faudra étudier l'aspect réglementaire.

(L'amendement n° 256 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Loïc Prud'homme, pour soutenir l'amendement n° 358.

M. Loïc Prud'homme. L'objet de cet amendement est de rétablir les normes relatives au contrat de chantier et de supprimer leur extension à toutes les branches. En effet, selon le Gouvernement, le contrat de chantier permet aux salariés qui le signeront de disposer des mêmes droits et protections que ceux qui bénéficient d'un CDI, notamment en matière de formation, ce qui, d'après les dispositions de l'ordonnance, est manifestement faux.

Avec cet amendement, nous souhaitons revenir à une relation de travail stable, car sécurisée. En effet, qui sécurise-t-on en proposant un contrat dont on ne connaît pas la date de fin ? Étant donné que l'ordonnance ne précise rien des caractéristiques que doivent présenter les missions pouvant donner lieu à un contrat de chantier ou d'opération, le champ de la négociation se trouve limité. En conséquence, les employeurs risquent de ne plus recourir au CDD, puisque le CDI leur permet notamment de ne plus avoir à justifier d'un motif de CDD et de ne plus payer la prime de précarité, versant à la place une indemnité de licenciement beaucoup moins importante.

La généralisation des CDI de chantier inaugure ainsi pour les salariés français un avenir sombre, dans lequel la précarité sera généralisée. On entend déjà dire qu'à ces contrats de chantier seront associés des baux de location également précaires, car indexés sur ces prétendus CDI. Ce que cela signifie concrètement pour le salarié, madame la ministre, est assez clair : en même temps que son emploi, il perdra son logement – ce qui, vous en conviendrez, est un horizon assez peu plaisant.

Ce contrat est donc bien à mi-chemin entre CDD et CDI, reprenant les aspects les plus désavantageux de chacun – et c'est là le tour de force. Les salariés qui signeront un CDI de chantier n'auront ni la sécurité de l'emploi ni les compensations d'un CDD. C'est donc l'inauguration d'un concept nouveau de la « start-up France » chère à votre cœur : un accord perdant-perdant.

M. le président. Sur l'amendement n° 358, 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.

Quel est l'avis de la commission ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Nous nous étions dit tout à l'heure que nous reparlerions du CDI de chantier ou de projet. Ce contrat existait déjà, en réalité, avant ces ordonnances, comme cela a été rappelé dans l'intervention d'une de nos collègues qui connaît bien le secteur du BTP, mais il n'était ni défini ni bien encadré juridiquement, car la seule disposition légale qui y faisait référence était l'article L. 1236-8 du code du travail, qui prévoit que le licenciement qui intervient normalement à la fin d'un chantier répond aux règles relatives au licenciement pour motif personnel, et non aux règles du licenciement économique.

Or il existe de nombreux secteurs d'activité pour lesquels ce cadre juridique paraît intéressant – j'ai cité tout à l'heure le BTP, mais ces contrats de chantier, d'opération ou de projet sont également nombreux dans d'autres secteurs, comme la production cinématographique, l'aéronautique, la construction navale ou la construction mécanique, et sans doute y a-t-il ici de fins connaisseurs du tissu économique de notre pays qui pourraient en citer d'autres exemples.

L'objectif de l'ordonnance était précisément de sécuriser le cadre juridique du recours au contrat à durée indéterminée de chantier ou de projet, en obligeant notamment les branches à se saisir de la question et à proposer un tel cadre. En effet, l'accord de branche qui autorise le recours au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération doit à la fois préciser la taille de l'entreprise concernée, les activités visées, les informations dues au salarié sur les spécificités de son contrat de travail et, enfin, les contreparties accordées en termes de rémunération et d'indemnités de licenciement. On pourrait également citer les garanties apportées aux salariés en termes de formation et les modalités adaptées de rupture de contrat dans l'hypothèse, que nous avons évoquée en commission, où surviendraient des impondérables – au cas, par exemple, où le chantier serait arrêté ou connaîtrait une fin anticipée.

Par ailleurs, vous avez tout à l'heure mis en doute, cher collègue, sinon ma bonne foi, du moins ma conviction, ou laissé croire qu'on pouvait, en quelque sorte, défendre de mauvaise foi le CDI de projet ou de chantier. Je ne peux pas laisser passer de tels propos. Sans relancer la polémique, permettez-moi de vous expliquer pourquoi je crois beaucoup à ce dispositif.

Je n'ai pas de projection personnelle de ce que vous pouvez penser, mais je m'efforce, pour ma part, de défendre ce à quoi je crois afin de trouver de solutions pour que, demain, les 3,5 millions de personnes inscrites au chômage en catégorie A puissent être mieux intégrés dans notre société – et l'intégration par le travail est à cet égard un élément prépondérant.

M. Boris Vallaud. C'est pour cette raison que vous avez supprimé les contrats aidés ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Je crois beaucoup à ce CDI de projet.

Veillez me permettre de finir, cher collègue. Le CDI de projet permet, effectivement, de proposer à certains de nos concitoyens qui sont au travail ou qui veulent y revenir des conditions qui ne soient pas précaires, car ils ne seront ni en contrat à durée déterminée, ni en intérim, et bénéficieront

donc de tout l'environnement socio-économique du CDI – ce qui n'est pas anodin car, quand on bénéficie d'un CDI, il est beaucoup plus facile d'obtenir un crédit ou de se loger.

M. Jean-Louis Bricout. Avec un contrat de chantier ? Vraiment ?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Ils auront donc tous les « avantages » découlant de cette situation. Voilà pourquoi je crois, pour ma part, de bonne foi au CDI de projet, sans faire de projection sur les intentions qui peuvent vous habiter lorsque vous défendez la position contraire.

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

Mme Muriel Pénicaut, ministre. Dans le même sens que le rapporteur, dont je partage bien évidemment l'avis défavorable, je voudrais parler à mon tour parler du CDI de chantier. Dans le secteur du bâtiment, ce dispositif est reconnu et mis en œuvre depuis longtemps pour les grands chantiers, notamment dans les secteurs des travaux publics ou du bâtiment. Chacun en a vu, me semble-t-il, l'intérêt pour les deux parties : l'entreprise et les salariés.

Aujourd'hui, la réalité est que, dans le cas des grands projets évoqués – grands chantiers de construction navale, grands projets informatiques qui s'étendent sur plusieurs années ou projets de l'industrie cinématographique –, qu'on peut qualifier de disproportionnés par rapport au volume de l'activité ordinaire de l'entreprise, la seule pratique sécurisée pour cette dernière consiste à n'embaucher qu'en CDD ou en intérim. Sur ces chantiers de long terme, on trouve en effet aujourd'hui beaucoup de CDD et d'intérimaires. Le but du CDI de chantier est précisément de permettre à ces salariés de sortir de la précarité et de disposer d'une visibilité sur plusieurs années et, de fait, comme on le verra tout à l'heure, d'une priorité à l'embauche, car ils sont formés, compétents et ont déjà été sur le chantier, de telle sorte que ce n'est qu'en l'absence d'un nouveau chantier que s'appliquent les conditions de fin de contrat prévues.

Je suis également convaincue que ce dispositif sera très équilibré, car nous le confions à la négociation de branche : ce sont les branches qui, dans le cadre de leurs nouvelles compétences en matière de gestion et de qualité de l'emploi, définiront les contreparties et les conditions en termes de formation et de suite de carrière pour les salariés bénéficiant des CDI de chantier. Certaines branches sont du reste déjà près de signer de tels accords, très équilibrés et répondant à une forte demande émanant tant des organisations syndicales soucieuses de lutter contre la précarité que des entreprises désireuses de prendre des chantiers.

Aucune mesure prise isolément ne résoudra le problème du chômage, mais ce dispositif s'inscrit dans la palette d'outils dont nous nous dotons. Il existe en effet des exemples de chantiers de construction navale qui ont dû refuser des projets, faute de solution permettant d'embaucher pendant plusieurs années. Il est évident que, si un autre chantier se présente ensuite, le but de l'employeur est de garder ces personnes formées et qualifiées.

Il faut aussi faire confiance à la régulation dans la branche : on saura trouver des équilibres permettant à nos concitoyens de sortir de la précarité et de la succession de CDD et d'intérim pour aller vers un CDI de projet.

Du point de vue de la vie sociale, dont vous avez raison de souligner l'importance, je rappelle qu'un CDI de chantier est bien, en droit, un CDI, lequel permet donc d'emprunter et de trouver un logement, ce qui n'est pas possible avec un CDD ou en intérim. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe REM.*)

M. Jean-Louis Bricout. Allez dire ça aux banquiers !

M. le président. La parole est à M. Loïc Prud'homme.

M. Loïc Prud'homme. Madame la ministre, je suis désolé d'infirmier votre raisonnement, mais la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques – la DARES – a récemment produit un rapport indiquant que le recours au CDD n'était pas une rigidité liée au CDI : ce statut répond avant tout au besoin qu'ont les entreprises de pouvoir évaluer la compétence d'un salarié avant de l'embaucher en CDI, mais aussi au fait que leurs besoins sont limités dans le temps. Cette étude, qui me semble mériter attention, infirme votre discours.

Mme Muriel Pénicaut, ministre. Absolument pas !

M. Loïc Prud'homme. Monsieur le rapporteur, je pense que vous êtes de bonne foi lorsque vous proposez le CDI de chantier, et c'est là que nos visions s'opposent. Vous avez dit qu'il préexiste dans le BTP et que l'objectif est de le généraliser, parce qu'il est intéressant dans d'autres secteurs. Bien sûr : il est intéressant pour le maximum de secteurs de précariser les employés. Cela ne l'est pas, en revanche, pour les salariés.

Votre objectif est non pas de sécuriser, mais de généraliser le CDI de chantier. On voit bien ce qu'il y a derrière : comme je l'ai rappelé, à la fin du CDI de chantier, le salarié ne perçoit pas la prime de précarité qui était la règle pour les CDD. C'est donc une régression pour le salarié.

Quant à l'accès au crédit et au logement, c'est une vaste blague. Vous imaginez bien que les agences immobilières, les bailleurs sociaux et les agences de crédit ne se priveront pas de demander au salarié quel est son statut, pour savoir s'il est embauché sur un CDI de chantier ou un CDI classique.

Mme Muriel Pénicaut, ministre et M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Un CDI, c'est un CDI !

M. Loïc Prud'homme. Il ne pourra pas échapper à la question à laquelle le soumettront ces organismes et n'aura donc pas un accès au crédit et au logement aussi facile que vous voulez nous le faire croire.

M. Adrien Quatennens. Très bien !

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

M. Jean-Paul Lecoq. CDI et CDI de chantier, à vous entendre, c'est la même chose, c'est-à-dire plus avantageux pour le salarié que le CDD. Cela se discutera dans chaque branche.

Étant issu de la circonscription qui est sans doute la plus industrielle de France, je sais ce qu'est un chantier, une raffinerie ou un chantier naval ; je connais tout cela. Mais je sais aussi ce qu'est la branche du commerce. Ainsi, à l'approche de Noël, la branche du commerce peut, prétextant un « projet Noël », affirmer avoir besoin de monde en novembre, décembre et janvier.

Mme Muriel Pénicaut, ministre. Ce n'est pas un chantier !

M. Jean-Paul Lecoq. Je ne sais pas : je ne fais que poser la question. Ainsi, elle conclurait des CDI de projet de trois mois, pour éviter d'avoir à payer la prime de précarité, qui lui coûterait plus cher.

M. Fabien Di Filippo. Ce n'est pas faisable, voyons !

M. Jean-Paul Lecoq. Si ce n'est pas faisable, il n'y a pas de problème. On fera le bilan plus tard, à l'expérience et sur le terrain.

M. Fabien Di Filippo. Dans dix ans !

M. Jean-Paul Lecoq. Ensuite, il y a la question des banques. En juillet, c'était une question : nous nous posions tous ici la question de la réaction des banques face à un CDI de chantier. Aujourd'hui, en novembre, nous avons la certitude que les banques accorderont des crédits. Savez-vous que les banques n'ont pas accordé de crédits à tous les candidats à la députation, alors même qu'ils avaient des revenus ? De fait, les banques ont le pouvoir de décider à qui elles accordent un prêt.

Si le Gouvernement, à cette minute, a une telle certitude parce qu'il a discuté entre juillet et novembre avec les banques et leur a fait reconnaître le statut du CDI de chantier, de projet ou d'opération, alors qu'il le dise, que cela soit clair,...

M. Jean-Louis Bricout. Il faut l'écrire noir sur blanc !

M. Jean-Paul Lecoq. ...écrit, effectivement, et opposable au secteur bancaire.

M. le président. Merci de conclure, monsieur le député.

M. Jean-Paul Lecoq. La préoccupation de nos concitoyens, quand on en discute avec eux, c'est justement le caractère précaire du CDI de chantier.

M. Jean-Paul Dufregne. Très bien !

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

M. Boris Vallaud. Nous avons des exemples concrets qui nous permettent d'apprécier la justesse des décisions prises. Ainsi, dans les chantiers navals, la difficulté n'est pas d'avoir le contrat adapté au chantier mais la qualification de la main-d'œuvre,...

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Ce sont les deux !

M. Boris Vallaud. ...raison pour laquelle le recours aux travailleurs détachés a été extrêmement important – et vous avez raison de dire que, de ce point de vue, un certain nombre de carences doivent être comblées. Ce n'est pas du tout la difficulté à embaucher des gens pendant plusieurs années.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Si !

M. Boris Vallaud. Pour cela, il existe un contrat : le CDI, contrat qu'il est plus facile de rompre en France qu'en Allemagne – ce n'est pas moi qui le dis mais l'Organisation de coopération et de développement économiques – l'OCDE. Je tiens son étude à votre disposition. La réalité, c'est que le CDI de chantier est un CDD sans la prime de précarité – ni plus ni moins.

M. Loïc Prud'homme. Voilà ! Et vos dénégations n'y changeront rien, madame la ministre !

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

M. Gérard Cherpion. Le monde du travail évolue, nous le constatons tous les jours avec les changements qui se sont produits au cours des dernières années. Il évolue très vite, comme le démontre le télétravail, dont nous mesurerons l'importance, dans les années à venir, dans notre société.

Je souhaite évoquer un fait antérieur. Il y a quelques années, j'ai créé, avec l'accord du Gouvernement, les CDI intérimaires. Je me souviens avoir rencontré, à l'époque, dans vos rangs, chers collègues de gauche, des réactions extrêmement brutales, fortes, violentes – « Qu'est-ce que cela signifie, du CDI dans l'intérim ? »

Aujourd'hui cela fonctionne et – c'est une réponse à votre question, monsieur Lecoq – les banques cautionnent les CDI intérimaires par les réponses positives qu'elles apportent aux demandes de prêt.

M. Jean-Paul Lecoq. Ce sont des CDI : ce n'est pas la même chose !

M. Gérard Cherpion. Le CDI de chantier a toute sa valeur pour des chantiers extrêmement importants tels que des lignes TGV ou des chantiers dans l'informatique : il répond ainsi véritablement à un besoin – il ne s'agit pas de recruter quelqu'un pour emballer des cadeaux de Noël.

M. Jean-Paul Lecoq. Nous verrons !

M. Gérard Cherpion. Cela concerne des projets industriels ou de grande envergure. C'est la raison pour laquelle nous défendons, pour notre part, ces CDI de chantier.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 358.

(Il est procédé au scrutin.)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	47
Nombre de suffrages exprimés	47
Majorité absolue	24
Pour l'adoption	8
contre	39

(L'amendement n° 358 n'est pas adopté.)

M. le président. Nous en arrivons à l'amendement n° 208.

Sur cet amendement, 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. Jean-Louis Bricout, pour le soutenir.

M. Jean-Louis Bricout. L'article L. 1223-8 élargit le champ d'application du contrat de chantier. Ce contrat est facteur de plus de précarité qu'un contrat à durée déterminée – cela a été rappelé par mon collègue Boris Vallaud –, puisque son terme n'est pas connu et qu'il ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de précarité.

Je rappelle que la France est championne des CDD puisqu'un tiers des CDD européens de moins d'un mois sont conclus en France. Ce n'est pas la création d'un

ènième contrat précaire qui mettra fin à la spirale de la précarité contractuelle que connaît le marché du travail et que vous n'affrontez pas.

La seule situation de précarité que vous avez supprimée, ce sont les contrats aidés. Vous les avez supprimés pour mettre les bénéficiaires dans la grande précarité, en les renvoyant à la case chômage ou la case RSA – revenu de solidarité active –, alors qu'ils étaient, grâce à un parcours d'insertion par le travail, en pleine reconstruction sociale. Voilà votre bilan. Nous demandons donc la suppression de l'article L. 1223-8.

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Mon intervention sera brève puisque nous avons déjà eu ce débat tout à l'heure – même si je reconnais une qualité à votre amendement, cher collègue : sa créativité légistique, puisque vous avez réécrit autrement ce qui avait été écrit précédemment par un autre groupe. (*Sourires.*) Cela étant, votre amendement poursuit exactement le même objectif, et je ferai donc exactement la même réponse ; nous ne sommes pas d'accord sur ce sujet.

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

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Défavorable également.

Je souhaite en profiter pour revenir sur certains des points évoqués. Tout d'abord, l'entreprise ne peut pas décider seule de signer des contrats de chantier : ce n'est possible que s'il y a un accord de branche. Cela concernera non pas la boulangerie ou le commerce de détail, mais les grands projets pluriannuels : voilà de quoi il s'agit.

M. Jean-Paul Lecoq. Où est-ce écrit ?

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Et voilà, rebelote ! Pour ma part, je fais confiance aux partenaires sociaux. Imaginez-vous des organisations syndicales signer des contrats de chantier pour emballer des cadeaux de Noël ? C'est ridicule ! (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe REM.*)

M. Jean-Paul Lecoq. On en reparlera !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. Seuls quelques secteurs sont concernés, comme la construction navale ou l'industrie cinématographique, dans lesquels on n'emploie quasiment que du CDD et de l'intérim. Le contrat de chantier permettra d'embaucher des jeunes sur un contrat de longue durée.

L'intérêt de la nécessité d'un accord de branche, c'est que les organisations syndicales mettront le paquet sur la formation – on le sait par les premiers exemples de négociation en cours –, un des plus du CDI étant en effet de permettre une formation qualifiante, longue, assurant une durabilité du projet professionnel. Le CDI de chantier permet aussi de prendre en compte l'ancienneté puisqu'il s'agit bien d'un CDI au sens juridique du terme.

Je comprends les craintes, je comprends les questions, mais l'encadrement par la branche est la vraie garantie que l'on va dans le bon sens, celui de la lutte contre la précarité et de la réussite des grands chantiers – et non pas l'inverse, comme vous le craignez. Je suis confiante.

M. Jean-Paul Lecoq. « Aie confiance ! »

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 208.

(*Il est procédé au scrutin.*)

M. le président. Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	44
Nombre de suffrages exprimés	44
Majorité absolue	23
Pour l'adoption	8
contre	36

(*L'amendement n° 208 n'est pas adopté.*)

M. le président. La parole est à M. Boris Vallaud, pour soutenir l'amendement n° 209.

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

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Je salue la grande constance de notre collègue Boris Vallaud puisque nous avons déjà évoqué ce sujet. J'ai toujours peur d'être redondant dans mes arguments ; il sait que cet amendement a été repoussé par la commission, donc l'avis est défavorable.

Je rappelle juste que ce dispositif de CDI de projet ou de chantier est déjà utilisé dans de nombreux secteurs, mais avec un cadre juridique qui était peu sécurisé. En effet, si le BTP est le secteur où historiquement ce type de contrats s'est imposé, celui-ci est également pratiqué dans le champ de l'aéronautique – entre autres. Il serait selon moi très restrictif et très dommageable de le limiter à un seul type d'entreprises, autrement dit aux jeunes entreprises innovantes dans le cadre de leur projet R&D – recherche et développement –, même si ces entreprises méritent certainement d'être accompagnées par d'autres moyens que le CDI de projet et de chantier – mais je pense que nous sommes d'accord sur ce point.

(*L'amendement n° 209, repoussé par le Gouvernement, n'est pas adopté.*)

M. le président. La parole est à M. Bruno Bilde, pour soutenir l'amendement n° 109.

M. Bruno Bilde. L'introduction par l'ordonnance n° 2017-1387 de l'article L. 1223-8 s'inscrit pleinement dans une volonté de précariser l'emploi. Jusqu'ici, nous avons toujours considéré que le CDI se devait d'être la norme dans notre pays. Il s'agissait de préserver le modèle d'une France durable, où la précarité et l'insécurité sociale et économique devaient être combattues.

Il est nécessaire de circonscrire l'usage du CDI de chantier qui, malgré son nom, et même si son usage est dévoyé, transformera certainement notre modèle social en modèle antisocial. Nous souhaitons donc éviter cela en introduisant l'idée que le recours à ces contrats doit être tout à fait justifié par les entreprises. Bien que ce contrat soit accepté par le salarié, il n'est pas de contrat libre sans garde-fou empêchant toute dérive ; comme le rappelait Henri Lacordaire, l'un de nos illustres prédécesseurs, nous ne pouvons pas croire à la fable du renard libre dans le poulailler libre.

M. Jean-Paul Lecoq. Pas de référence aux poules et aux coqs dans cet hémicycle, s'il vous plaît! (*Sourires.*)

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

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Cet amendement a été repoussé par la commission. Je comprends bien l'objectif que vous poursuivez à travers cet amendement, cher collègue: vous souhaitez encadrer juridiquement le recours au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération pour éviter qu'il ne soit utilisé dans des situations pour lesquelles il n'a pas été prévu.

Pour ma part, je pense que l'encadrement juridique que l'on trouve dans les ordonnances est suffisant. En effet, et même si cela n'est pas approuvé sur tous les bancs, il appartient à l'accord de branche de fixer les conditions de recours à ce contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération. Cet accord doit, qui plus est, fixer la taille des entreprises concernées – je le répète car il y a eu des inquiétudes tout à l'heure, certains se demandant si un boulanger pourrait prendre un CDI de chantier pour un surcroît d'activité au mois de décembre.

M. Jean-Paul Lecoq. Et un hypermarché?

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. Un surcroît d'activité est justement un motif légal qu'il faut justifier et qui est extrêmement encadré pour un contrat à durée déterminée. Du coup, il n'y a pas lieu de faire un CDI de chantier. Nous pouvons faire confiance aux branches puisque l'on y retrouve des organisations patronales et syndicales responsables au niveau national, qui connaissent bien leur domaine d'activité: elles ne décideront pas de recourir à des CDI de chantier dans des contextes où cela n'aurait pas de sens.

Les branches doivent choisir les activités, la taille des entreprises concernées, les mesures d'information du salarié sur les spécificités de son contrat, les contreparties en termes de

rémunération et d'indemnités de licenciement à la fin du chantier ou de l'opération, les garanties en termes de formation ainsi que les modalités de rupture en cas d'arrêt du chantier ou de l'opération. Tout cela est vraiment cadré et laisse la place à cette démocratie sociale que les ordonnances visent à développer et à renforcer. Vous comprendrez que je sois défavorable à votre amendement.

(L'amendement n° 109, repoussé par le Gouvernement, n'est pas adopté.)

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:

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.

La séance est levée.

(La séance est levée à treize heures.)

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

CATHERINE JOLY