

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

- Suite de l'examen des articles du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (n° 4) 2
- Présences en réunion 32

Mercredi
5 juillet 2017
Séance de 21 heures 30

Compte rendu n° 05

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2016-2017

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



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mercredi 5 juillet 2017

La séance est ouverte à vingt-et-une heures trente-cinq.

(Présidence de Mme Brigitte Bourguignon, présidente)

La commission des affaires sociales procède à l'examen des articles du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (n° 4)

Article 2 : *Nouvelle organisation et renforcement du dialogue social dans l'entreprise (suite)*

La Commission est saisie de l'amendement AS99 de M. Loïc Prud'homme.

Mme Caroline Fiat. Cet amendement vise à supprimer l'alinéa 6 de l'article 2. Selon nous, rien ne justifie ni la méthode, ni l'empressement du Gouvernement à faire examiner ce projet de loi par le Parlement dans de telles conditions. L'ampleur des réformes qui y sont proposées mérite un examen serein et exhaustif.

M. Laurent Pietraszewski, rapporteur. L'alinéa que vous souhaitez supprimer porte sur la revalorisation des responsabilités syndicales et représentatives au sein de l'entreprise, enjeu dont j'ai souligné tout à l'heure l'importance. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine l'amendement AS147 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Cet amendement vise à supprimer à l'alinéa 6 les mots : « la possibilité pour le salarié d'apporter au syndicat de son choix des ressources financées en tout ou partie par l'employeur ».

L'indépendance financière des organisations syndicales est assurée par leur capacité à prélever elles-mêmes des cotisations auprès de leurs adhérents. Elles peuvent également se financer par le biais du fonds mutualisé et géré de façon paritaire prévu à l'article L. 2135-9 du code du travail. Les ressources de ce fonds sont constituées entre autres par une contribution des employeurs assise sur la masse salariale, une contribution des organismes gérés de façon paritaire et une subvention de l'État. La gestion paritaire de ce fonds est une garantie d'indépendance majeure pour le financement du dialogue social.

Autoriser le financement direct par un employeur d'une organisation syndicale rappelle le triste épisode de la « fluidification du dialogue social » de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM). Cette affaire dite des « caisses noires du patronat » avait abouti en 2014 à la condamnation de Denis Gautier-Sauvagnac à un an de prison ferme et 375 000 euros d'amende.

Cette disposition du projet de loi d'habilitation pourrait permettre au Gouvernement de légaliser ce type de pratique.

M. le rapporteur. Je ne fais évidemment pas la même lecture de cet alinéa que vous. Je trouve même quelque peu caricaturale votre approche – et je pèse mes mots. Le

chèque syndical existe dans certaines entreprises. C'est même une pratique reconnue par la jurisprudence. Sans doute serait-il bon de mieux définir dans le code du travail les contours de ce dispositif. Et j'ai compris que telle était l'ambition de Mme la ministre.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Je suis troublée, je dois le dire, par les argumentaires mis en avant.

Le présent amendement me paraît constituer un procès d'intention particulièrement monstrueux. Il repose sur une position non seulement anti-patronale mais aussi anti-syndicale puisque le chèque syndical permet au salarié de choisir son syndicat. Autrement dit, il s'oppose au dialogue social.

De la même manière, s'agissant de l'amendement précédent, je ne comprends pas très bien pourquoi vous voulez vous opposer à une clarification des responsabilités syndicales.

Avis défavorable.

M. Francis Vercamer. J'ai été choqué par ces interventions du groupe La France insoumise. Ayant été membre de la commission d'enquête Perruchot sur le financement des syndicats, je pourrais vous faire part de quelques cas saillants, mais comme ladite commission s'est opposée à la publication du rapport, je ne suis pas en mesure de les évoquer. S'il y a des progrès à faire, c'est surtout en matière de transparence des financements des syndicats.

M. Pierre Dharréville. Madame la ministre, je voudrais savoir s'il existe à ce sujet une demande émanant des organisations de salariés. Certaines choses m'ont peut-être échappé.

Par ailleurs, nous pouvons nous interroger à bon droit sur la portée de cette disposition : que penser de l'apparition de l'employeur dans la relation directe qui lie salariés et syndicats ?

M. le rapporteur. Pardonnez ma vision positive des choses. Il s'agit avant tout dans le texte de reconnaître à chacun la capacité à prendre une position sereinement. Je n'y vois pas le risque que vous soulignez, monsieur Dharréville.

Mme la ministre. Discuter avec les partenaires sociaux dans le cadre de la concertation suppose d'inscrire certaines possibilités dans le projet de loi d'habilitation. Je ne préjuge pas des résultats des discussions sur ce sujet mais je considère qu'il est bon de parler de manière concrète de certains sujets avec les représentants des organisations patronales et salariales.

Je pourrai dans quelques jours répondre à votre question, monsieur Dharréville, en vous précisant s'ils sont ou non demandeurs d'une telle disposition.

Il ne faut pas brider la démocratie sociale avant d'ouvrir le débat. Discutons d'abord avec les intéressés, chaque jour au plus près des réalités de l'entreprise, et forgeons-nous notre propre position, vous, membres de l'Assemblée, nous, membres du Gouvernement.

S'il est retenu, ce dispositif sera, comme les autres, encadré par les ordonnances. Il ne faut pas avoir peur de ce genre d'initiative.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine l'amendement AS149 de M. Adrien Quatennens.

Mme Caroline Fiat. Cet amendement vise à supprimer l'alinéa 7 en cohérence avec l'amendement proposé à l'alinéa 1^{er} de l'article 2.

M. le rapporteur. L'alinéa que vous voulez supprimer vise à permettre aux petites entreprises d'imputer les frais de fonctionnement des instances fusionnées sur la contribution des entreprises au fonds paritaire de financement du dialogue social. Avis défavorable.

Mme la ministre. Rappelons que les concertations sont en cours sur l'article 2. Celui-ci comporte diverses dispositions, qui ne seront sans doute pas toutes conservées dans les ordonnances. Elles serviront ou non, selon le résultat des négociations. Mais il importe de les inscrire dans le projet de loi d'habilitation, notamment pour résoudre certaines questions qui se posent dans les petites entreprises. Vous ne seriez pas très contents, j'imagine, s'il y avait une flambée d'amendements gouvernementaux. Certaines parties du projet de loi sont appelées à tomber ou à être modifiées. C'est une gymnastique un peu compliquée, je vous l'accorde, mais je peux assurer que dès le début de la semaine prochaine, nous serons à même de faire des propositions beaucoup plus claires puisque les discussions seront closes vendredi.

La Commission rejette l'amendement.

Elle est saisie de l'amendement AS103 de M. Loïc Prud'homme.

M. Adrien Quatennens. Il s'agit de supprimer l'alinéa 8, toujours pour des raisons de méthode.

M. le rapporteur. Ce matin, lors de l'audition des partenaires sociaux, nous avons eu un premier éclairage sur les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), instances qui viennent d'être créées. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle rejette également l'amendement AS105 de M. Loïc Prud'homme.

Elle aborde ensuite l'amendement AS47 de M. Gilles Lurton.

M. Gilles Lurton. Je suis favorable, bien sûr, à l'article 2 qui prévoit la fusion des instances représentatives du personnel – comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), délégué du personnel – en une instance unique. C'est une mesure de simplification qui va dans le bon sens.

Toutefois, m'appuyant sur l'avis rendu par le Conseil d'État sur le projet de loi d'habilitation, il m'apparaît important d'ouvrir la possibilité de maintenir certaines institutions représentatives au sein d'une entreprise. Je pense notamment à celles qui comptent des salariés exerçant des métiers dangereux pour lesquels les questions de sécurité et de santé sont primordiales. Cette réserve, annoncée dans le programme du Président de la République, me paraît absente de ce texte.

M. le rapporteur. En vous entendant, monsieur Lurton, je comprends mieux l'objet de votre amendement qui cible certains métiers. Je considère toutefois qu'il ne faut pas brider les échanges en cours entre la ministre et les partenaires sociaux. Avis défavorable.

Mme la ministre. Il importe d'entrer dans le détail pour bien ajuster le tir. Comme beaucoup d'entreprises l'ont souligné, il est plus simple que la fusion devienne la règle. L'instance fusionnée – à laquelle il faudra trouver un nom – doit se voir transférer toutes les compétences du CHSCT, notamment la possibilité de recourir à l'expertise. La pleine protection des salariés travaillant dans des secteurs sensibles ou exerçant des métiers dangereux ne passe pas forcément par la persistance de structures comme le CHSCT. Elle peut être assurée dès lors que la nouvelle instance remplit toutes les conditions nécessaires pour effectuer ces missions avec la même intensité. Le Conseil d'État n'a pas remis en cause

le processus de fusion. Il a simplement souligné que la rédaction actuelle du projet de loi ne prévoyait pas le « défusionnage ».

La nouvelle instance aura cet avantage qu'elle couvrira non seulement les risques liés à la nature des métiers mais aussi ceux liés à l'organisation des entreprises qui échappaient auparavant au CHSCT. La fusion sera donc synonyme de prévention accrue.

M. Gilles Lurton. Le Conseil d'État a simplement souligné que la fusion pourrait ne pas fonctionner. Auquel cas, une solution telle que la propose mon amendement pourrait être envisagée. Cela dit, je le retire pour le redéposer en séance la semaine prochaine.

L'amendement AS47 de M. Gilles Lurton est retiré.

La Commission adopte l'article 2 sans modification.

Après l'article 2

La Commission est saisie de l'amendement AS10 de M. Patrick Hetzel.

M. Patrick Hetzel. La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi n'a pas gagné le pari de la simplification. Elle a ainsi ajouté de nouvelles instances comme les commissions paritaires régionales interprofessionnelles dans les petites entreprises. Le présent amendement supprime cette disposition.

M. le rapporteur. Ce matin, les représentants des organisations syndicales n'ont pas pu tirer de bilan du fonctionnement de ces instances car elles sont toutes neuves mais en les écoutant attentivement, on percevait leur souhait de les voir continuer à se construire. Laissons-leur la possibilité de suivre leur chemin d'autant que – atout important – elles offrent aux très petites entreprises un espace de négociation.

Mme la ministre. Les CPRI n'étant opérationnelles que depuis le 1^{er} juillet, nous manquons vraiment de recul pour apprécier leur travail. Votre amendement pose la question plus générale de l'évaluation, monsieur Lurton. Et nous savons que nous pouvons compter sur le travail de votre assemblée en ce domaine.

À cet égard, j'ai une suggestion à faire. Depuis hier, le dialogue social dans les entreprises de moins de cinquante salariés occupe beaucoup de nos discussions. Il serait intéressant que votre assemblée se penche sur ce sujet spécifique dans douze à dix-huit mois car c'est probablement l'un de nos défis majeurs.

M. Patrick Hetzel. Mon amendement était avant tout un amendement d'appel. Je vais le retirer.

L'amendement AS10 de M. Patrick Hetzel est retiré.

La Commission examine l'amendement AS7 de M. Patrick Hetzel.

M. Patrick Hetzel. L'objectif est de lever ce qui constitue tout à la fois l'un des principaux blocages psychologiques au développement des entreprises et de l'emploi en France et un facteur indéniable de la faiblesse de l'activité économique de notre pays. Il s'agit, au-delà de la question de la simplification des seuils, d'instaurer une durée de référence de vingt-quatre mois et non plus de douze. Nous voulons laisser un an à l'entreprise, une fois le seuil atteint, pour appliquer les obligations nouvelles qui s'imposent à elle.

M. le rapporteur. L'approche retenue par le Gouvernement en matière de seuils est différente de celle de M. Hetzel. Elle vise à fluidifier le marché du travail en favorisant les conditions du dialogue social et en allégeant les charges de gestion des entreprises. Pour la fusion des institutions représentatives du personnel, c'est également cette clef qui a été utilisée. C'est un choix qui me semble préférable : avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS12, toujours de M. Patrick Hetzel.

M. Patrick Hetzel. Cet amendement a pour but de renforcer la démocratie participative au sein de l'entreprise en permettant à tous les salariés qui le désirent de se présenter de façon indépendante au premier tour des élections des délégués du personnel, même s'ils n'appartiennent pas à un syndicat. Il s'agit d'établir une véritable liberté de candidature. Les candidats individuels pourront s'y présenter au même titre que les candidats des organisations syndicales. Ainsi sera unifié le droit applicable aux deux éventuels tours de scrutin, la jurisprudence ayant précisé que les candidatures étaient libres au deuxième tour. Cela permettrait d'échapper à la logique du monopole syndical.

M. le rapporteur. Au cours de ma vie professionnelle, j'ai eu plusieurs fois l'occasion d'organiser des élections professionnelles et je suis attaché au fait que seules les organisations syndicales représentatives puissent se présenter au premier tour, les candidatures restant libres au second. Je sais d'expérience que si les salariés ne s'estiment pas dûment représentés par les candidats du premier tour, ils ne se déplacent pas et attendent que les employeurs organisent un deuxième tour. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle rejette également l'amendement AS11 de M. Patrick Hetzel.

Article 3 : Dispositions relatives à la sécurisation des relations de travail

Mme Éricka Bareigts. Avec l'article 3, nous abordons un sacré « menu », pour reprendre le terme de Mme la ministre. Il concentre toutes nos inquiétudes car il contient des mesures qui nous apparaissent comme autant de lignes rouges.

Premièrement, il donne la faculté aux branches de modifier les conditions de recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et à l'intérim.

Deuxièmement, il autorise le recours étendu aux contrats de chantier, plus précaires que les CDD puisque leur terme n'est pas connu et qu'ils ne donnent pas lieu au versement d'une indemnité de précarité.

Troisièmement, il définit de nouveaux périmètres du licenciement économique qui visent à mettre fin à la solidarité entre société-mère et société-fille. Souvenons-nous que la ministre a déclaré hier qu'il fallait préférer les investissements étrangers aux droits sociaux.

Quatrièmement, il instaure une barémisation des dommages et intérêts en cas de licenciement illégal avec un plafond dont on ne sait plus s'il est plancher ou l'inverse, sans parler de la réforme des irrégularités de procédures.

Cinquièmement, il prévoit des mesures qui, toutes techniques qu'elles soient, ont de fortes implications sur la vie quotidienne de nos concitoyens. Je pense aux changements dans les conditions d'application des critères de licenciement selon les catégories professionnelles, qui ouvriraient la porte aux licenciements à la carte ; aux modifications du seuil de déclenchement des plans sociaux qui, à l'heure actuelle, apporte une garantie essentielle en termes de dialogue social et de perspectives de retour à l'emploi.

Restent bien d'autres sujets inquiétants que nous évoquerons au fil des amendements sur l'article 3.

La Commission est saisie de trois amendements de suppression, AS43 de M. Bastien Lachaud, AS164 de M. Joël Aviragnet, AS174 de M. Pierre Dharréville.

Mme Caroline Fiat. La suppression de l'article est motivée par les mêmes raisons de méthode.

Mme Éricka Bareigts. L'article 3 renvoie à l'accès au droit, notamment des petites entreprises qui n'ont ni direction des ressources humaines, ni service juridique. Il s'agit là de l'une des nombreuses inégalités entre les grandes entreprises et les petites entreprises. Et cette inégalité nourrit, essentiellement chez les patrons des petites entreprises, les critiques selon lesquelles le droit du travail serait illisible, trop lourd, excessivement compliqué.

Le droit du travail restera complexe pour ceux qui doivent l'appliquer. Cela fait de l'accès au droit un enjeu essentiel.

Nous pensons qu'il serait souhaitable de créer un véritable service public de l'accès au droit en réalisant au préalable un diagnostic de l'existant. Je veux rappeler à nos collègues de la majorité que depuis 1953, les États-Unis ont une administration consacrée aux petites entreprises avec un service d'accès au droit qui leur est réservé. Notre administration doit passer d'une culture de contrôle à une culture de conseil.

M. Pierre Dharréville. De nombreux motifs nous conduisent à demander la suppression de l'article 3.

Y figure le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Nous savons qu'il s'agit d'une revendication de longue date du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) pour rendre le coût des licenciements prévisible. Si cette disposition est inscrite dans le code du travail, les grands groupes pourront provisionner les sommes correspondantes et bénéficier d'un droit effectif à licencier sans réelle justification.

Par ailleurs, les sanctions prononcées contre l'employeur en cas d'irrégularité dans la procédure de licenciement sont réduites, alors que la loi Macron avait déjà supprimé la peine d'emprisonnement en cas de délit d'entrave au droit syndical. Avec la suppression de l'obligation de motiver la lettre de licenciement, tout patron pourra inventer un motif *a posteriori* en cas de contestation par le salarié.

Ensuite, les délais de recours contentieux sont diminués pour les salariés. On comprend bien ici que derrière l'argument de la sécurisation des employeurs peuvent se cacher des mesures régressives contre les salariés. Au fond, cette réforme va consister à élastifier la norme pour les employeurs, en particulier dans les grandes entreprises, et à la rigidifier pour les juges.

Il y a aussi sans doute une volonté de revenir sur le périmètre d'appréciation des difficultés économiques d'une entreprise qui avait suscité un vif débat lors de l'examen du projet de loi El Khomri. Les mêmes oppositions réapparaîtront, à juste titre, pour des projets qui viseraient à mettre en cause les liens entre certaines entreprises et leurs filiales. D'ailleurs, le représentant du MEDEF a évoqué ce matin l'unicité des entreprises et donc l'unicité nécessaire des institutions représentatives du personnel. Il y aurait là matière à discussion.

Par ailleurs, l'obligation de reclassement pour les entreprises serait limitée à la simple mise en ligne des postes disponibles, laissant le soin aux salariés de rechercher ensuite les postes correspondant à leurs compétences.

Enfin, je ne reviendrai pas sur la création du contrat de projet, ce contrat de travail d'un type nouveau qui permettrait de déréguler encore la législation sur les contrats courts, les CDD et l'intérim. Nous savons qu'il y a déjà beaucoup trop de précarité dans notre pays.

M. le rapporteur. Mme Bareigts et M. Dharréville viennent de rappeler leur position de fond sur l'article 3 que je ne partage pas. Comme un certain nombre d'amendements portent sur les différents alinéas de l'article, je ne me livrerai pas maintenant à un exercice de style, préférant répondre sur le fond au fur et à mesure de la présentation de ces différents amendements. Quant à la question de forme, j'y ai déjà répondu.

Je suis défavorable à ces amendements de suppression de l'article 3.

La Commission rejette les amendements identiques.

Elle en vient à l'amendement AS58 de M. Bastien Lachaud.

M. Adrien Quatennens. Cet amendement vise à contester la méthode du Gouvernement.

M. le rapporteur. J'ai bien entendu que M. Quatennens conteste la méthode retenue que je trouve, au contraire, très pertinente.

Je suis donc défavorable à cet amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle est saisie de l'amendement AS64 de M. Bastien Lachaud.

M. Adrien Quatennens. Même argument que précédemment.

M. le rapporteur. Défavorable.

M. Adrien Quatennens. Serait-il possible de connaître le nombre d'amendements qui ont été examinés jusqu'à présent ?

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Nous avons examiné 77 amendements et il en reste 93.

M. Adrien Quatennens. Avec un taux d'acceptation de 0 %, c'est bien ça ?
(Sourires)

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Oui, évidemment. Vous l'imaginez.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS68 de M. Bastien Lachaud.

M. Adrien Quatennens. Nous tentons une nouvelle fois notre chance. (Sourires)

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Bien tenté !

M. le rapporteur. Je suis désolé de ne pas pouvoir souscrire à cet amendement pour des raisons qui semblent évidentes à la commission. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle étudie l'amendement AS35 de M. Francis Vercamer.

M. Francis Vercamer. S'il apparaît intéressant que les salariés puissent accéder par voie numérique à un certain nombre d'informations les concernant, il s'agit en tout cas d'ajouter des contraintes supplémentaires aux entreprises. Il est donc important de fixer un seuil de façon à ce que les très petites entreprises ne soient pas emmenées dans la tourmente des contraintes complémentaires.

M. le rapporteur. Si j'ai bien compris, vous proposez de restreindre l'amélioration de l'accessibilité au droit du travail aux entreprises dont les effectifs dépassent un certain seuil.

M. Francis Vercamer. Je laisse à la ministre et aux partenaires sociaux le soin de fixer le seuil qui convient.

M. le rapporteur. Je vous remercie de m'avoir donné la réponse ! Tout en étant défavorable à cet amendement, je note que M. Vercamer laisse la place à la concertation.

Mme la ministre. Il s'agit de compléter l'existant, et non de le remplacer, par un accès par voie numérique, pour tous ceux qui le souhaitent – je ne vois pas pourquoi il y aurait une discrimination selon la taille de l'entreprise – au droit du travail, pas simplement le droit du travail en bloc dans un « grand pdf Dalloz » mais sur des questions précises. Une vision interactive permettrait un *a priori* sécurisant pour l'entreprise. Une telle mesure serait plus intéressante encore pour les TPE et les PME, qui s'estiment souvent impuissantes face au droit du travail, que pour les directions des ressources humaines des grands groupes. Lorsqu'elles seront face à l'administration, les petites entreprises bénéficieront d'une sorte de certification de bonne foi. L'administration fera preuve de bienveillance à leur égard. Bien sûr, cela ne vaut pas interprétation du droit mais cela fait partie du « droit à l'erreur », c'est-à-dire de cette démarche de présomption de bonne foi, surtout s'il y a une information de l'administration. Cela ne remplace pas non plus tout le reste – et je réponds là aux propos de Mme Bareigts sur les DIRECCTE qu'il faut améliorer.

M. Francis Vercamer. Le texte n'indique pas qui doit le faire. J'avais compris qu'il revenait à l'entreprise d'offrir un accès par voie numérique à ses salariés sur un certain nombre de dispositions. Or une TPE ou une PME ne saura pas le faire. Cela relèverait donc d'un organisme public. Soit. Encore que je ne vois pas ce que vient faire une telle mesure dans un texte de loi puisque l'on n'a pas besoin d'une ordonnance pour le faire. Mais du moment que vous me confirmez que l'entreprise n'aura pas à le faire...

Mme la ministre. Les juristes éminents m'indiquent qu'en l'absence de précision, c'est l'État qui par défaut doit le faire.

Il est utile d'inscrire la disposition dans la loi pour préciser que cela peut être une présomption de bonne foi, c'est-à-dire que c'est opposable à l'administration. Cet élément nouveau suppose une mesure législative.

M. Francis Vercamer. Je retire l'amendement.

L'amendement est retiré.

La Commission est saisie de l'amendement AS155 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Sous couvert de faciliter par voie numérique l'accès au droit du travail et aux dispositions des conventions collectives applicables, l'alinéa a) du 1^o de l'article 3 vise à introduire la possibilité d'élargir la procédure de rescrit social au droit du travail : le demandeur peut se prévaloir devant les juridictions de la réponse de l'administration. L'inspection du travail se verra confier une mission potentiellement chronophage alors que ses effectifs sont réduits. Par ailleurs, cette information existe déjà via le site internet Légifrance, et est ouverte à tous.

Enfin l'article R.2262-1 du code du travail dispose que « *L'employeur tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur leur lieu de travail* ». De même, l'article R.2262-3 du même code prévoit déjà qu'« *Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement.* ». Par conséquent, définir les conditions dans lesquelles les personnes peuvent se prévaloir des informations obtenues dans ce cadre n'est pas nécessaire.

Cet amendement vise donc à maintenir le droit existant en matière d'accès aux dispositions légales et conventionnelles au bénéfice des salariés.

L'alinéa ne fait pas mention des sanctions en cas de non-respect, par l'employeur, des dispositions relatives à la publicité des conventions collectives applicables aux salariés.

L'article R.2263-1 du code du travail dispose que « *Le fait de ne pas mettre en œuvre l'obligation prévue à l'article R.2262-3 ou de ne pas transmettre au salarié le document prévu à l'article R.2262-4 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.* » Cette sanction n'est pas suffisamment dissuasive et n'est que très rarement appliquée.

Cet amendement vise à renforcer les sanctions applicables au non-respect des dispositions relatives à la publicité des conventions collectives applicables aux salariés.

M. le rapporteur. Je pense que M. Quatennens a compris, comme M. Vercamer, qu'il s'agissait d'une obligation pour les entreprises. C'est pourquoi il propose de durcir les sanctions pour celles qui ne mettraient pas à disposition les informations sur cette base de données numérique.

Mme la ministre vient de répondre qu'il ne s'agit pas d'une obligation qui pèserait sur les entreprises. On a bien compris que cette communication qu'elle propose de construire avec les partenaires sociaux serait plutôt à la charge de l'État et que les entreprises ne pourraient pas faire l'objet de sanctions.

M. Adrien Quatennens. Nous nous sommes bien compris. Mais comme le texte est un peu flou, nous en avons fait la lecture que vous venez de décrire. Cela dit, je maintiens l'amendement.

M. le rapporteur. Nous aurions eu là l'occasion de trouver un terrain d'entente avec M. Quatennens.

Je suis défavorable à l'amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS182 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. L'article vise à autoriser le Gouvernement à instaurer le plafonnement des indemnités prud'homales à la charge de l'employeur lorsqu'il licencie sans cause réelle et sérieuse. Loin de sécuriser les salariés, alors que c'est une intention que vous avez affichée, il s'agit de reconnaître effectivement un permis de licencier abusivement, l'employeur connaissant à l'avance le prix de sa faute. Je me demande si ce n'est pas la troisième fois que le Président de la République essaie de faire adopter cette disposition que les organisations syndicales ne partagent pas. En cas de condamnation d'un employeur par les prud'hommes pour licenciement abusif, cette mesure limiterait les dommages et intérêts versés aux salariés.

Le plafonnement des condamnations en cas de licenciement abusif permettrait donc à l'entreprise de provisionner les sommes nécessaires et de lui donner les moyens de licencier quand elle le désire.

Madame la ministre, tout à l'heure vous avez fait appel à un esprit de confiance. En l'occurrence, il faudrait faire confiance aux juges et au paritarisme. Je ne comprends pas bien cette volonté de plafonner leur libre arbitre et de juger de la réalité des cas qu'ils ont à traiter.

Enfin, le plafonnement des indemnités serait une manière d'affaiblir les protections collectives dont les salariés peuvent encore bénéficier.

M. le rapporteur. Il s'agit bien ici de fixer un référentiel en matière de dommages et intérêts pour des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Cela ne remet pas en cause les indemnités de licenciement qui sont dues.

Sans jeter l'opprobre sur les conseillers prud'homaux, je rappelle que l'on constate des écarts significatifs d'un tribunal à l'autre en matière de dommages et intérêts – ils peuvent varier d'un à trois. Il ne s'agit pas de fixer tel montant mais d'avoir un référentiel, c'est-à-dire un guide qui donne une fourchette. En matière pénale, il existe des planchers et des plafonds, or cela ne pose pas de problème aux citoyens.

Monsieur Dharréville, vous nous demandez de faire confiance aux juges : nous ne retirons aucunement la confiance en fixant une fourchette – il en va de même pour les juges au pénal. J'ajoute que le projet de loi prévoit que ce référentiel ne s'appliquera pas en cas de licenciement entaché par une faute de l'employeur d'une particulière gravité.

La fixation d'un référentiel répond en outre à un souci d'équité. Il est en effet parfois difficile d'expliquer à des salariés qui se trouvent dans une situation relativement similaire pourquoi autant d'écarts sont constatés entre des décisions.

Je suis donc défavorable à cet amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Elle est saisie des amendements identiques AS71 de M. Bastien Lachaud et AS167 de M. Joël Aviragnet.

Mme Caroline Fiat. L'amendement AS71 vise à supprimer l'alinéa 4 de l'article 3, toujours pour un problème de méthode.

Mme Éricka Bareigts. L'idée de fixer un référentiel en matière de dommages et intérêts en cas de licenciement abusif avait déjà été évoquée par Emmanuel Macron, alors ministre de l'économie. À l'époque, le rapporteur du projet de loi, M. Richard Ferrand, qui est maintenant président du groupe La République en Marche, indiquait ceci : « *Le Gouvernement estime qu'il existe un frein à l'embauche qui serait lié à la difficulté de licencier ou, plus exactement, à la cherté du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. C'est comme si l'on disait que moins cher sera le divorce et plus il y aura de mariages* ». Il rappelait ainsi une réalité à laquelle cette mesure s'est heurtée plus tard devant le Conseil constitutionnel, à savoir le principe de réparation intégrale du préjudice.

Nous ne pensons pas que ce risque soit important pour plusieurs raisons. D'abord parce qu'une étude récente de la Chancellerie montre que les indemnités effectivement versées sont en moyenne très inférieures aux chiffres qui circulent. En général, les juges tiennent compte de la taille des entreprises.

Cette étude indique aussi le montant de l'indemnité en fonction de l'ancienneté et montre que le juge prud'homal et le juge professionnel en appel restent relativement raisonnables. Si l'objectif est de donner plus de visibilité, nous pensons que le référentiel indicatif, qui existe déjà, est suffisant. Un référentiel impératif s'apparenterait plutôt à la création d'un droit au licenciement abusif avec un barème qui fera nécessairement converger la jurisprudence vers lui. Nous devrions plutôt nous interroger sur l'éventuelle augmentation des indemnités légales de licenciement, comme l'ont préconisé ce matin les syndicats que nous avons entendus.

M. le rapporteur. Vous dites que le juge prud'homal et le juge en appel restent relativement raisonnables, ce qui montre bien que la fixation d'un référentiel ne posera pas de problème.

Il m'avait semblé que le Conseil constitutionnel avait censuré la mesure parce qu'elle incluait un barème lié à la taille de l'entreprise et non parce qu'il y avait un barème. Mais peut-être avais-je mal lu cette décision à l'époque ?

Je suis défavorable à ces deux amendements.

La Commission rejette les amendements identiques.

Puis elle est saisie de l'amendement AS212 de M. Adrien Quatennens.

Mme Caroline Fiat. Le b) de l'alinéa 3 de l'article 3° vise à établir prioritairement un plafonnement des indemnités prud'homales afin de rendre le risque de licencier sans cause réelle et sérieuse quantifiable par l'employeur.

C'est une remise en cause du contrat à durée indéterminée. En effet, si le risque pour l'employeur qui licencie est quantifiable alors le caractère indéterminé du CDI se transforme selon les moyens financiers de l'employeur. Cet amendement vise à rendre prévisible le risque financier pour un employeur qui licencierait sans cause réelle et sérieuse, et d'assurer une réparation financière minimum au salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

M. le rapporteur. Vous proposez de remplacer la notion de référentiel par celle de plancher, mais cette notion existe déjà dans le code du travail. Du coup, il ne s'agit plus de poser un cadre. Or celui-ci n'est pas seulement contraignant, il est aussi éclairant pour les juges. C'est pourquoi je suis défavorable à votre amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Elle étudie ensuite l'amendement AS158 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Le b) de l'alinéa 1^{er} de l'article 3° vise principalement à plafonner les indemnités prud'homales, ce qui a pour but exclusif de rendre le risque de licencier sans cause réelle et sérieuse quantifiable par l'employeur. Cela participe de la remise en cause du contrat à durée indéterminé, car si le montant des indemnités que devrait verser l'employeur en cas de rupture sans cause réelle et sérieuse est quantifiable, alors le caractère indéterminé du CDI se transforme selon les moyens financiers de l'employeur. Pour assurer le caractère indéterminé du contrat de travail, le risque de licencier sans cause réelle et sérieuse ne doit pas être quantifiable par l'employeur, ce qui profiterait par ailleurs aux entreprises.

Cet amendement vise donc à renforcer le caractère indéterminé du contrat de travail, en renforçant le montant des indemnités en cas de rupture du contrat de travail entaché par une faute de l'employeur.

J'ajoute qu'en plafonnant le montant des dommages et intérêts, on statue sur un préjudice *a priori*. Si une telle conception s'étendait à l'ensemble de la justice, les délits pourraient être par avance déjà délimités et quantifiés.

M. le rapporteur. Cela existe déjà en matière pénale.

Votre amendement vise à remplacer le mot « *modifiant* » par le mot « *renforçant* ». Gardons-nous de complexifier les échanges qui auront lieu entre la ministre et les partenaires sociaux. Je suis donc défavorable à cet amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle est saisie de l'amendement AS36 de M. Francis Vercamer.

M. Francis Vercamer. Il s'agit là d'un amendement d'appel.

L'alinéa 4 précise que les dommages et intérêts sont fixés à l'exclusion des licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une particulière gravité. Encore faut-il savoir ce que l'on entend par les termes « *d'une particulière gravité* ». C'est un peu comme le fût du canon qui demande un certain temps pour refroidir... Voilà pourquoi je propose de remplacer ce terme par les mots « *inexcusable de l'employeur* », qui sont clairement définis dans la loi. Je ne suis pas sûr qu'il s'agisse de la bonne formulation, mon amendement servant surtout à ouvrir le débat pour savoir ce que la ministre et le rapporteur entendent par les mots « *d'une particulière gravité* ».

M. le rapporteur. Mes pratiques professionnelles m'ont appris que cette expression est employée auprès des juridictions de la Sécurité sociale.

Mme la ministre. Les mots « *faute inexcusable de l'employeur* » sont employés en matière de santé et de sécurité au travail mais pas de licenciement.

L'idée est bien de fixer un plancher et un plafond en ce qui concerne les dommages et intérêts alloués par le juge, mais, au stade des ordonnances, j'indique que cela ne s'applique pas pour le harcèlement et la discrimination puisqu'il s'agit alors de l'intégrité de la personne. Il faudra veiller, bien évidemment, à ce que tous les cas ne deviennent pas des cas de harcèlement et de discrimination – ce serait tentant pour les conseils juridiques. On doit traiter différemment les cas qui concernent l'intégrité de la personne de ceux qui visent à encadrer le montant des dommages et intérêts.

M. Francis Vercamer. Je retire mon amendement.

L'amendement est retiré.

La Commission examine l'amendement AS230 de M. Adrien Quatennens.

Mme Caroline Fiat. Nous proposons, à l'alinéa 4, de supprimer les mots : « *et les plafonds* », pour les mêmes raisons que précédemment.

M. le rapporteur. Défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle est saisie de l'amendement AS188 de M. Pierre Dharréville.

M. Pierre Dharréville. Monsieur le rapporteur, vous avez clairement indiqué, à plusieurs reprises, qu'il fallait se garder de complexifier les échanges. Si je comprends la philosophie qui vous anime, il n'en demeure pas moins que nous devons jouer notre rôle de législateur et donc encadrer le Gouvernement, hélas au minimum, en ce qui concerne les ordonnances qu'il va devoir prendre.

À travers les dispositions de l'article 3, le Gouvernement veut alléger les obligations de l'employeur en matière de motivation des licenciements et diminuer les sanctions en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement. Or ces mesures transcrivent une demande récurrente des organisations patronales, mais pas des organisations syndicales. Cela pose la question des fameux équilibres dont vous nous parlez depuis hier soir.

Il est essentiel d'empêcher les licenciements sans réel motif. C'est cela qui doit continuer à guider le législateur. Envisager les cas de non-respect de cette règle concourt, d'une certaine façon, à dédramatiser le fait de licencier sans motif.

Ce sujet est suffisamment grave pour ne pas nous conduire à un dessaisissement parlementaire trop important en raison des conséquences potentielles en matière de droits des salariés. C'est pourquoi nous proposons de supprimer les alinéas 5 et 6 de l'article 3.

M. le rapporteur. J'entends bien vos arguments, mais j'appelle votre attention sur le fait que les alinéas 5 et 6 de l'article 3, que vous proposez de supprimer, ne visent pas seulement à sécuriser les employeurs : selon moi, les salariés vont, eux aussi, pouvoir bénéficier de ces dispositions. Il m'est arrivé d'assister aussi bien des employeurs que des salariés devant les conseils de prud'hommes, où j'ai pu constater que, quelles que soient la compétence et la bonne volonté des personnes composant ces instances paritaires, les audiences donnent le plus souvent lieu à un concours où il s'agit de dénicher et de faire valoir les meilleurs arguments et les décisions les plus favorables au sein d'une véritable jungle législative et jurisprudentielle. Je suis donc défavorable à votre amendement.

M. Pierre Dharréville. Il me semble que lorsque vous allez aborder la rédaction proprement dite de la loi, vous allez vous heurter à la difficulté de définir la notion de faute de l'employeur « *d'une particulière gravité* », qu'il conviendra de préciser le plus rapidement possible.

Mme la ministre. La raison d'être des dispositions dont il est ici question, c'est bien la volonté de réduire l'insécurité juridique. À l'heure actuelle, on attend des conseillers prud'homaux qu'ils soient capables de rendre des décisions en équité sur l'ensemble du territoire en se débrouillant tant bien que mal pour trouver une logique au sein de ce qui constitue une jungle législative et jurisprudentielle, comme l'a dit M. le rapporteur, alors même qu'ils ne disposent pour cela d'aucun barème portant sur les indemnités ou les délais. Ce sont les plus petites entreprises, mais aussi les salariés, qui pâtissent d'une telle situation, car ils n'ont pas toujours les moyens de faire appel aux services d'un conseiller juridique spécialisé.

Aujourd'hui, il existe sept ou huit délais de recours, allant de deux mois à dix ans en fonction des motifs invoqués. Cette complexité légale et réglementaire, qui donne lieu à un foisonnement jurisprudentiel, nuit à l'égalité des droits réels en ce qu'elle favorise ceux qui disposent d'une certaine expérience dans ce domaine – les petites entreprises et les salariés se trouvant, eux, généralement désavantagés.

Ceux d'entre vous qui ont une expérience des prud'hommes savent que pour un salarié, le fait d'introduire une action devant cette juridiction entraîne un redoutable effet, consistant à mettre en suspens la vie même de la personne concernée : comment voulez-vous rechercher un emploi, faire le moindre projet, quand vous attendez – souvent pendant plus de deux ans – une décision qui aura des conséquences décisives sur votre existence ?

Je pense donc que nous ferons œuvre utile en sécurisant les employeurs et les salariés, comme nous proposons de le faire en précisant les droits et devoirs de chacun, ainsi que les sanctions susceptibles de s'appliquer : rendre le droit plus clair et plus simple, c'est permettre à tous de pouvoir compter sur une justice meilleure et plus efficace.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine les amendements identiques AS76 de M. Bastien Lachaud et AS169 de M. Joël Aviragnet.

M. Adrien Quatennens. L'amendement AS76 vise à supprimer l'alinéa 5 de l'article 3.

Mme Éricka Bareigts. L'amendement AS169 est défendu.

M. le rapporteur. Avis défavorable.

La Commission rejette les amendements identiques.

Elle est saisie de l'amendement AS160 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Nous proposons de rédiger l'alinéa 5 de l'article 3 de la manière suivante : « *Facilitant l'accessibilité des salariés aux recours contentieux devant la juridiction prud'homale suite à la rupture du contrat de travail par la volonté de l'employeur, et en renforçant l'exigence de l'énoncé des motifs dans la lettre de notification de licenciement ;* ».

L'alinéa 1° c) de l'article 3 vise d'une part à simplifier au bénéfice de l'employeur des procédures applicables en matière de licenciement, d'autre part à limiter le recours contentieux devant la juridiction prud'homale par le salarié suite à une erreur de l'employeur dans la procédure de licenciement.

Or, aujourd'hui, l'absence de respect des règles de procédure a les effets suivants : soit elle est sanctionnée au titre d'un défaut de respect de règle de procédure et peut emporter une indemnisation d'un mois de salaire minimum ; soit elle emporte l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. Ces règles de procédure sont essentielles dans la détermination du bien-fondé du licenciement. Les remettre en question ou les affaiblir réduit la portée du contrôle du juge prud'homal sur le licenciement.

Compte tenu du caractère flou de l'alinéa, il se peut que les formalités de l'entretien préalable, la possibilité du salarié de faire appel à un conseiller, voire la motivation du licenciement, soient visées. Cela constitue un risque très important quant à la capacité pour un salarié d'assurer sa défense en cas de licenciement.

L'amendement proposé vise à renforcer la possibilité d'engager un recours contentieux pour les salariés, ainsi que l'exigence de motivation précédant le licenciement.

M. le rapporteur. Je suis un peu étonné par les arguments exposés par notre collègue, qui paraissent s'inscrire dans une démarche favorable aux recours contentieux – alors qu'à mon sens, tout doit être fait pour que les conflits se règlent par la concertation et la négociation. Comme l'a dit Mme la ministre, les recours contentieux ont sur les salariés concernés un impact psychologique qui, s'il est difficilement mesurable, n'en est pas moins réel. Je suis donc défavorable à cet amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine les amendements identiques AS79 de M. Bastien Lachaud et AS200 de M. Joël Aviragnet.

Mme Caroline Fiat. L'amendement AS79 vise à supprimer l'alinéa 6 de l'article 3.

Mme Éricka Bareigts. Nous proposons la suppression de l'alinéa 6 de l'article 3, qui vise à réduire les délais en cas de rupture du contrat de travail. La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 a déjà ramené de cinq à deux ans le délai de prescription des actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail. Dans le bilan de cette loi, effectué en 2015, le Gouvernement indiquait ne pas avoir le recul suffisant pour pouvoir évaluer ces dispositions. Il nous semble opportun de disposer d'un bilan de cette mesure avant de légiférer à nouveau.

M. le rapporteur. Si le délai de prescription des actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail a récemment été ramené à deux ans, la contestation de

validité d'un licenciement économique se prescrit, elle, par douze mois. Compte tenu de la complexité de la situation actuelle, je suis défavorable à la suppression de l'alinéa 6.

La Commission rejette les amendements identiques.

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

Mme Caroline Fiat. Nous proposons de rédiger ainsi le début de l'alinéa 6 : « *Augmentant les délais de recours prévus à l'article L.1471-1 du code du travail* ».

Le d) du premier alinéa de l'article 3 vise à réduire les délais de recours.

Actuellement, l'article L.1471-1 du code du travail définit les délais de recours devant les prud'hommes en cas de rupture du contrat de travail. Celui-ci, qui est de deux ans, se trouve réduit à un an dans les cas de licenciement pour motif économique. Cet article vise à autoriser le Gouvernement à prendre une ordonnance introduisant dans le code du travail la réduction des délais de recours contentieux en cas de rupture du contrat de travail.

On peut noter que 93 % des affaires portées devant les juridictions prud'homales concernent des cas de rupture du contrat de travail. C'est donc quasiment l'ensemble des recours qui seront touchés par cette mesure. De même, il faut souligner que 71 % des affaires jugées en première instance aboutissent à une décision favorable aux salariés. Ce chiffre montre la forte légitimité des demandes. En diminuant les délais, c'est la possibilité des salariés à faire reconnaître leur droit suite à une faute de l'employeur qui est visée.

Cet amendement vise donc à renforcer la possibilité pour les salariés de faire valoir leurs droits devant la juridiction prud'homale.

M. le rapporteur. Je remercie notre collègue de nous faire partager ces données statistiques, en regrettant cependant de ne pas y trouver d'informations sur le délai moyen entre des faits constatés et le moment où ces faits donnent lieu à une action en justice. De par ma propre expérience, notamment en tant que responsable des ressources humaines, je suis en mesure de vous assurer que la plupart des salariés estimant avoir été licenciés à tort n'attendent pas un an, ni même six mois, avant de soumettre leur dossier au conseil des prud'hommes : ils le font dans un très court délai – à juste titre car la rapidité de leur action contribue à donner de la crédibilité à leur démarche. À titre personnel, j'estime qu'un délai d'un an est déjà très suffisant, c'est pourquoi je suis défavorable à cet amendement.

Mme la ministre. Sans aller jusqu'à en faire un exemple à suivre, je rappelle qu'en Allemagne, le délai pour agir n'est que de trois semaines dans la plupart des cas. En tout état de cause, comme l'a dit M. le rapporteur, plus le salarié a agi rapidement, plus le conseil prud'homal aura tendance à considérer que sa démarche est sérieusement motivée. La durée exacte du délai pour agir aura vocation à être définie en accord avec les partenaires sociaux, en se référant à la pratique et au bon sens. J'émet donc un avis défavorable à cet amendement, en précisant à M. le rapporteur que nous ne disposons malheureusement pas d'éléments statistiques relatifs au délai moyen entre les faits constatés et l'engagement d'une action par le salarié concerné.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine les amendements identiques AS82 de M. Bastien Lachaud et AS195 de M. Pierre Dharréville.

Mme Caroline Fiat. L'amendement AS82 vise à supprimer l'alinéa 7 de l'article 3.

M. Pierre Dharréville. L'alinéa 7 de l'article 3 vise à autoriser le Gouvernement à prendre par ordonnances des mesures ayant pour objet de clarifier les obligations de

l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et de sécuriser les modalités de contestation de l'avis d'inaptitude. Les dispositions actuelles du code du travail en la matière sont pourtant parfaitement claires, et la loi Travail de 2016 est déjà venue clarifier les dispositions relatives à l'inaptitude, en unifiant les deux régimes d'inaptitude – celui où l'inaptitude résulte d'un accident et celui où elle résulte d'une maladie.

Compte tenu du caractère très général de la rédaction de cet alinéa, nous craignons qu'il ne s'agisse pas de clarifier, mais plutôt d'alléger les obligations de l'employeur en matière de reclassement, au détriment de la nécessaire protection des salariés.

M. le rapporteur. L'inaptitude au travail en entreprise est un sujet extrêmement important en ce qu'il touche à la fois à la capacité pour un salarié d'effectuer les tâches pour lesquelles il a été embauché, donc de conserver son emploi, et aux obligations pesant sur l'employeur en matière de reclassement.

Comme vous l'avez dit, la procédure d'inaptitude a été revue dans le cadre de la loi du 8 août 2016, qui prévoit que le juge des prud'hommes peut désigner un médecin-expert. Peut-être parce que nous disposons d'un recul insuffisant sur les effets de ces dispositions, vous vous interrogez sur l'opportunité de proposer de nouvelles clarifications, en soulignant qu'il pourrait s'agir d'un allègement des obligations de l'employeur plutôt que d'une simplification.

En tout état de cause, la procédure actuelle ne me paraît pas satisfaisante dans la mesure où elle manque de clarté à la fois pour les salariés concernés et pour les médecins du travail, qui finissent par ne plus savoir comment ils doivent rédiger les certificats d'inaptitude qu'ils sont amenés à délivrer : en effet, le salarié qui présente un problème de santé entraînant une inaptitude, donc l'incapacité de continuer à exercer son métier, n'a pas forcément l'intention d'entrer en contentieux avec son employeur.

La démarche de clarification qui fait actuellement l'objet d'une concertation entre Mme la ministre et les partenaires sociaux me paraissant souhaitable, je suis défavorable à ces amendements.

Mme la ministre. Nous nous trouvons face à un problème d'opérationnalité : il est actuellement demandé aux juges des prud'hommes de statuer sur la pertinence de l'avis d'un médecin, ce que certains refusent, arguant du fait qu'ils ne sont pas compétents pour cela. Afin de sortir de cette impasse, il est nécessaire de procéder à une clarification. Je suis donc défavorable aux amendements proposés.

La Commission rejette les amendements identiques.

Elle est saisie de l'amendement ASI66 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. L'alinéa e) du 1° de l'article 3 vise à clarifier les obligations de l'employeur en matière de reclassement.

Or, les obligations de l'employeur en matière de reclassement et d'inaptitude due à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non sont clairement exposées à l'article L.1262-2 du code du travail. Cependant, elles ne sont pas assez protectrices à l'égard des salariés faisant l'objet d'une inaptitude. L'alinéa gouvernemental peut être compris comme une volonté de diminuer les obligations de l'employeur.

En outre, avant le 1^{er} janvier 2017, la procédure de contestation des avis du médecin du travail relevait de la compétence de l'inspecteur du travail, qui prenait sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Désormais, si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail après le 1^{er} janvier 2017, il doit saisir la formation en référé du conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert. La procédure de contestation de l'avis d'inaptitude est devenue payante, puisqu'il faut désormais régler les frais d'expertise et les frais de justice, alors qu'elle était gratuite auparavant.

A contrario, l'amendement proposé vise à renforcer les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude, ainsi qu'à désengorger les prud'hommes en revenant à la situation antérieure à la loi El Khomri, tout en restaurant la gratuité pour le salarié de la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude.

M. le rapporteur. Je préfère que les dispositions du projet de loi d'habilitation relatives à l'inaptitude et au reclassement professionnels restent en leur état actuel et fassent l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux, qui sont les mieux placés pour déterminer quelles sont les avancées les plus souhaitables. C'est pourquoi j'émet un avis défavorable à cet amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine l'amendement AS219 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Même argumentaire que pour l'amendement précédent.

M. le rapporteur. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle est saisie de l'amendement AS113 de M. Loïc Prud'homme.

Mme Caroline Fiat. Cet amendement vise à supprimer l'alinéa 8 de l'article 3.

M. le rapporteur. Les dispositions qu'il est proposé de supprimer sont relatives à la sécurisation des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Pour ma part, je les considère comme très favorables aux salariés, et j'estime que les entreprises devraient se saisir de ces sujets encore davantage qu'elles ne le font actuellement. La sécurisation des dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels permet en effet aux salariés de consolider leur employabilité et d'évoluer au sein d'une entreprise et d'un environnement économique qui sont eux-mêmes en constante mutation, ce qui implique une évolution des compétences professionnelles nécessaires pour réussir. Je suis donc défavorable à cet amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine l'amendement AS170 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. L'alinéa f) du 1^o de l'article 3 qui vise à habiliter le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures favorisant les dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels est en contradiction avec l'alinéa g) du 1^o de l'article 1^{er}, qui prévoit de pouvoir modifier la périodicité ces négociations et donc, potentiellement, de réduire le nombre de négociations dans le temps.

M. le rapporteur. Comme je l'ai dit précédemment, les dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels doivent être sécurisés, autant pour les employeurs que pour les salariés. Je suis donc défavorable à cet amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Elle est saisie des amendements identiques AS168 de M. Adrien Quatennens et AS189 de M. Pierre Dharréville.

Mme Caroline Fiat. Cet amendement vise à supprimer l'alinéa 9 de l'article 3.

À l'heure actuelle, lorsqu'une compression d'effectif est envisagée dans une entreprise, l'employeur a l'obligation d'informer et de consulter les représentants du personnel sur l'opération envisagée, selon des procédures qui dépendent de la taille de l'entreprise et du nombre de suppressions de postes envisagées.

Cette procédure est identique quelles que soient les modalités de réduction de l'effectif – départs volontaires, licenciements économiques, ou un mélange des deux. En revanche du point de vue individuel, bien évidemment, les modalités d'un départ volontaire – rupture bilatérale du contrat – ou d'un licenciement – rupture unilatérale – sont différentes.

Le projet de loi d'habilitation prévoit de différencier dorénavant la procédure d'information et de consultation selon qu'elle aura pour objectif des départs volontaires ou des licenciements. De plus, il envisage d'améliorer la sécurité juridique de ces opérations, au seul profit de l'employeur. Pourtant il s'agit dans l'un comme dans l'autre cas de supprimer des emplois ; il n'y a pas de raison particulière de permettre à l'employeur de bâcler cette procédure d'information et de consultation, en particulier en refusant de donner aux institutions représentatives du personnel certaines informations sur la santé économique de l'entreprise, sous prétexte que les suppressions de postes correspondront à des départs négociés.

En ce qui concerne la notion d'« accompagnement du salarié », nous entrons là dans un cadre individuel et non collectif. Une abondante jurisprudence a en effet considéré que l'employeur, après avoir négocié le départ d'un salarié, n'en est pas quitte pour autant de ses obligations à son égard en raison de la perte d'emploi. Le projet de loi d'habilitation envisage au contraire de permettre à l'employeur de s'absoudre de l'ensemble de ses responsabilités contre un simple chèque.

M. Pierre Dharréville. Comme on le sait, les plans de départs volontaires sont souvent utilisés par les entreprises comme des plans sociaux déguisés conduisant à une destruction de l'emploi. Afin de lutter contre cette pratique, il me paraît nécessaire de conserver un encadrement strict des plans de départs volontaires.

M. le rapporteur. À mon sens, supprimer l'alinéa 9 de l'article 3 revient justement à s'interdire d'encadrer et de sécuriser les plans de départs volontaires comme ils devraient l'être – on peut en effet considérer qu'ils le sont insuffisamment à l'heure actuelle, ne faisant pas même l'objet d'une définition précise dans le code du travail. Je crois que nous poursuivons le même objectif que les auteurs de ces amendements, mais que nos avis divergent sur les moyens d'y parvenir. Pour ma part, je suis défavorable aux amendements proposés.

Mme la ministre. Nous sommes tous d'accord sur un point, à savoir la nécessité de clarifier et de sécuriser juridiquement les dispositions s'appliquant aux plans de départs volontaires qui, à l'heure actuelle, résultent essentiellement d'une construction jurisprudentielle.

Mme la présidente. Les amendements sont-ils maintenus ?

Mme Caroline Fiat. L'amendement AS168 est maintenu.

M. Pierre Dharréville. L'amendement AS189 l'est également.

La Commission rejette les amendements identiques.

La Commission se saisit alors de trois amendements identiques, AS118 de M. Loïc Prud'homme, AS190 de M. Pierre Dharréville et AS201 de M. Joël Aviragnet.

Mme Caroline Fiat. Nous contestons le cadre autoritaire de la procédure gouvernementale.

M. Pierre Dharréville. Cet alinéa vise à assouplir le droit du licenciement économique, et en particulier à redéfinir le périmètre d'appréciation des difficultés rencontrées par une entreprise ; elles sont aujourd'hui appréciées au niveau du groupe, à l'échelle internationale. Nous redoutons que votre volonté ne soit d'imposer que cette appréciation ne soit restreinte au seul territoire français, même si le groupe auquel appartient l'entreprise est en bonne santé financière par ailleurs : ainsi, un grand groupe ayant d'excellents résultats pourrait quand même licencier en créant artificiellement des difficultés économiques sur notre territoire – ce qui s'est déjà vu, et souvent.

Il ne faut pas aider les groupes internationaux à licencier plus facilement en France. Le Gouvernement souhaite pourtant, manifestement, réintroduire cette disposition qui avait été retirée l'année dernière à la suite de la mobilisation. Nous savons que les organisations patronales, et surtout le MEDEF, y sont favorables.

Depuis la loi Macron de 2015, les groupes ne sont déjà plus tenus de financer les plans sociaux de leurs filiales en faillite. Nous avons abordé cet après-midi aux questions au Gouvernement le cas de GM&S, emblématique des relations entre les grandes entreprises et leurs sous-traitants. Nous pensons qu'il ne faut pas relâcher la pression.

Mme Éricka Bareigts. Comme M. Dharréville vient de le souligner, le risque est grand que de grands groupes organisent des difficultés économiques artificielles.

J'ajoute que la jurisprudence de la Cour de cassation – je vous renvoie à l'arrêt Vidéocolor du 5 avril 1995 – invite les juridictions à apprécier les cas qui leur sont soumis en fonction de la situation de l'ensemble des sociétés du groupe appartenant au même secteur d'activité, et au besoin au niveau mondial.

M. le rapporteur. La sécurisation du motif économique du licenciement est une question essentielle pour les entreprises en difficulté.

L'objectif de cet alinéa est en effet de préciser le périmètre d'appréciation des difficultés économiques. La jurisprudence est foisonnante, et pas toujours facile à interpréter – je parle encore une fois d'expérience. Les unions patronales et les partenaires sociaux disposent souvent de spécialistes de ce sujet : on assiste donc à un concours d'experts. Bien sûr, il peut être intéressant qu'il y ait des sachants, mais en l'occurrence, cela ne me paraît très fécond ni pour l'entreprise, ni pour les collaborateurs.

Il serait donc à mon sens souhaitable de revoir les conditions de la procédure de reclassement interne préalable au PSE, ainsi que le périmètre géographique d'appréciation et la manière dont sont fixés les critères d'ordre des licenciements.

Enfin, les lourdeurs de la mise en place d'un PSE sont telles qu'il faudrait sans doute réfléchir aux seuils d'effectifs et au nombre de licenciements à partir duquel une telle procédure doit s'appliquer.

En tout état de cause, les partenaires sociaux sont saisis de cette question, et je plaide encore une fois pour que nous donnions sa chance à la concertation en cours. Ne préjugeons pas de son issue en adoptant des dispositions qui restreindraient l'espace ouvert à ce dialogue.

Avis défavorable.

La Commission rejette les amendements identiques.

Elle examine ensuite l'amendement AS22 de M. Gérard Cherpion.

M. Gilles Lurton. Les règles régissant actuellement le licenciement économique des entreprises appartenant à un groupe conduisent à apprécier les difficultés économiques au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, sans le réduire aux groupes ou entreprises situés sur le territoire national.

Pour permettre à notre pays de gagner en attractivité et de capter les investissements étrangers porteurs de créations d'emploi, il convient de limiter l'appréciation des difficultés économiques au secteur d'activité commun aux entreprises du groupe situées sur le territoire national, comme le prévoyait d'ailleurs l'avant-projet de loi « Travail ».

M. le rapporteur. Je comprends votre préoccupation, qui est partagée par le Gouvernement. Il me semble néanmoins que l'apport de telles précisions serait, à ce stade, prématuré. La question du périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement, qui recouvre d'ailleurs tant le périmètre géographique que le périmètre d'activité, est explicitement abordée par le texte. Laissons Mme la ministre et les partenaires sociaux avancer dans leurs échanges.

J'ajoute, s'agissant de la rédaction de l'amendement, que la jurisprudence parle plutôt de « secteur d'activité » que de « secteur économique ». La jurisprudence est suffisamment complexe pour ne pas multiplier les notions nouvelles !

Avis défavorable.

Mme la ministre. Sur la forme, en effet, il faut prêter attention au vocabulaire et éviter les termes nouveaux. Le Conseil d'État juge préférable la formulation actuelle. Les ordonnances devront préciser ces notions.

Sur le fond, la question que vous soulevez est essentielle. Les règles françaises constituent un obstacle important aux investissements étrangers – dont dépendent 2 millions d'emplois, et qui créent 30 000 à 40 000 emplois nouveaux chaque année, ce qui n'est pas rien... Or une telle disposition est rare, sinon unique, dans les pays qui nous sont comparables : le motif économique s'apprécie en général par marché ; et les marchés vraiment mondiaux sont peu nombreux.

J'ajoute que, pour construire l'Europe sociale, nos partenaires allemands, danois... ne comprennent pas cette non-réciprocité, ne comprennent pas que nous leur demandions des comptes sur les entreprises à l'échelle mondiale. Ces règles constituent donc aussi un obstacle sur le chemin de l'harmonisation sociale européenne que nous appelons tous de nos vœux.

Cette question sera abordée dans le troisième cycle de la concertation, qui commence lundi prochain.

La Commission rejette l'amendement.

Elle se saisit ensuite de l'amendement AS120 de M. Loïc Prud'homme.

M. Adrien Quatennens. Nouvel alinéa, nouvelle occasion de contester la méthode du Gouvernement sur ce projet de loi.

M. le rapporteur. La cohérence de votre démarche ne m'a pas échappé. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

*Puis, suivant l'avis défavorable du rapporteur, elle **rejette** l'amendement AS124 de M. Loïc Prud'homme.*

Elle examine ensuite l'amendement AS210 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. L'alinéa a) du 3° de l'article 3 vise à diminuer les obligations de l'employeur en matière de télétravail.

Il habilite le gouvernement à prendre par ordonnance des dispositions permettant d'étendre le recours au télétravail et au travail à distance. S'ils peuvent être parfois utiles, ces dispositifs présentent de grands risques en ces temps d'« ubérisation » de la société. Cet alinéa pourrait permettre aux employeurs de contourner leur obligation de décompte du temps de travail et de casser les collectifs de travail. Cet alinéa est en outre contradictoire avec l'article 2 qui prévoit de favoriser l'implantation syndicale dans les entreprises.

L'amendement vise à encadrer ces dispositifs dans l'intérêt des salariés.

M. le rapporteur. Je comprends votre question. Je ne connais pas tous les environnements de travail, et il en existe certainement auxquels le télétravail n'est pas adapté ; je reconnais qu'il faut sans doute prendre du recul. Mais, franchement, je vous sou mets simplement un retour d'expérience : dans les entreprises que je connais, le télétravail est très intéressant.

Aujourd'hui, 64 % des salariés y seraient favorables ; dans les entreprises que je connais, c'est une attente légitime de nombreux salariés, qui souhaitent mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Je vois ce que vous voulez dire, mais je ne vois pas du tout les choses comme vous. Avis défavorable.

Mme la ministre. Les partenaires sociaux m'ont remis le 7 juin dernier un rapport qui fait des propositions visant à sécuriser, favoriser et mieux encadrer le télétravail. Les pratiques ont énormément évolué depuis la dernière loi sur ce sujet, qui remonte à cinq ans. Aujourd'hui, 16 % à 18 % des salariés télétravaillent, un jour par semaine en moyenne. La demande sociale est très forte ; le temps de transport est devenu le troisième temps de la vie, et il pèse lourd dans la fatigue des salariés. Il existe aussi une demande de souplesse.

Un encadrement est évidemment nécessaire. Les évolutions sociologiques et technologiques ont logiquement précédé l'évolution de la législation, mais elles sont telles maintenant que ni l'employeur ni le salarié ne sont sécurisés : il devient urgent de fixer des repères, car de nombreux accords d'entreprises et de contrats individuels ne sont juridiquement sûrs ni pour l'employeur, ni pour le salarié. La demande est telle que le télétravail se pratique tout de même... Mais le législateur doit agir. Ce sont des questions importantes : les règles d'hygiène et de sécurité ne peuvent évidemment pas être les mêmes sur le lieu de travail et chez soi ; il faut aussi réfléchir à un éventuel retour à un temps plein physique, qui n'est pas traité dans les textes. Les partenaires sociaux ont soulevé ces points dans leur rapport.

Il nous revient de fixer des principes généraux du télétravail, pour protéger tant l'employeur que le salarié. Encore une fois, la demande est très forte chez les salariés, et les entreprises, d'abord réticentes, se sont aperçues que c'était souvent une bonne solution. L'unanimité sera fréquente dans les entreprises, et il me semble que ce sera plutôt un progrès social.

*La Commission **rejette** l'amendement.*

Elle examine ensuite l'amendement AS232 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Pour les mêmes raisons, nous proposons d'indiquer explicitement que le refus du salarié d'effectuer du télétravail ne peut constituer un motif de licenciement.

M. le rapporteur. Votre amendement est satisfait par le droit en vigueur : je vous renvoie à l'article L. 1222-9 du code du travail.

L'amendement est retiré.

La Commission se saisit ensuite de deux amendements identiques, AS126 de M. Loïc Prud'homme et AS191 de M. Pierre Dharréville.

Mme Caroline Fiat. Ce sont toujours les mêmes problèmes de méthode.

M. Pierre Dharréville. Cet alinéa autorise le Gouvernement à légiférer pour permettre aux entreprises de déroger aux règles qui régissent les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire. Aujourd'hui, le code du travail fixe les cas de recours, la durée et les renouvellements possibles des CDD, sans qu'il soit possible d'y déroger. De même, le recours à l'intérim est encadré par la loi pour éviter qu'il ne remplace les CDI. La loi prévoit notamment que le CDD peut être renouvelé deux fois, pour une durée maximale de dix-huit mois, et qu'au terme du contrat l'employeur doit respecter un délai de carence avant d'embaucher un autre salarié en intérim sur le même poste.

Le Gouvernement prévoit de renvoyer l'ensemble de ces dispositions à la négociation de branche, ce qui pourrait permettre aux employeurs de généraliser l'intérim au détriment des CDI. On connaît des groupes d'intérim qui seraient très heureux qu'une telle mesure soit adoptée... Le travail temporaire s'amplifie depuis 2015 et s'approche à nouveau des records de 2007.

C'est pourquoi nous demandons la suppression de cet alinéa.

M. le rapporteur. Je comprends les inquiétudes qui s'expriment dans nos échanges depuis cet après-midi, et je crois qu'il faut insister sur un point : il ne s'agit nullement de remettre en cause le CDI. Mme la ministre l'a plusieurs fois précisé.

Le CDI demeure la norme ; cette norme est importante et rassurante. Mais notre environnement évolue et nous devons faire évoluer notre système, ce que cet alinéa tend à faire.

Je ne vois pas ici de danger, mais plutôt la possibilité ouverte aux partenaires sociaux de jouer un rôle central. Ils n'auront aucun intérêt à accepter des conditions de recours aux CDD qui entraîneraient une précarisation des salariés qu'ils représentent ! C'est du bon sens. Faisons-leur confiance.

Cette disposition, comme beaucoup d'autres, s'inscrit dans un mouvement de revalorisation des branches, soutenu notamment par la loi du 8 août 2016 – nous avons plusieurs fois évoqué ce point depuis ce matin.

Avis défavorable.

Mme la ministre. L'article 1^{er} comprend, de la même façon, un alinéa qui renforce les compétences des branches, notamment en ce qui concerne la gestion et la qualité de l'emploi. Il s'agit de s'adapter aux réalités du secteur d'activité, mais aussi de lutter contre la précarité par une approche dynamique et adaptée au contexte, et en particulier aux besoins des entreprises.

La Commission rejette les amendements identiques.

La Commission examine ensuite trois amendements identiques, AS127 de M. Loïc Prud'homme, AS192 de M. Pierre Dharréville et AS205 de M. Joël Aviragnet.

Mme Caroline Fiat. Toujours le même problème de méthode. Nous demandons la suppression de l'alinéa 14.

M. Pierre Dharréville. Cet alinéa vise à favoriser le recours à un CDI conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération, recours actuellement limité au secteur du bâtiment et du conseil.

Vous dites vouloir que le CDI demeure la norme, monsieur le rapporteur, mais l'élargissement de ce nouveau contrat de travail va à l'encontre de cette volonté affirmée. Aujourd'hui, 90 % des embauches sont déjà faites en CDD : la création d'une sorte de CDI précaire va créer un fort appel d'air. Cette mesure ne fera qu'augmenter la précarité dans notre pays, où elle est déjà suffisamment forte.

Mme Éricka Bareigts. En France, plus de 3 millions de personnes travaillent avec un contrat précaire. Cette précarité n'a cessé d'augmenter : en moins de vingt ans, elle est passée de 4 % à 12 %. Les risques pour les salariés sont majeurs : les contrats précaires rendent difficile l'accès aux droits annexes et affaiblissent les possibilités de défense devant les prud'hommes.

Madame la ministre, dans une interview accordée à la presse, vous avez affirmé que le CDI resterait la norme. Mais de quelle norme s'agit-il, si le Gouvernement s'évertue à démultiplier les possibilités de recours aux contrats précaires ? En 2009 déjà, le ministre du travail, Brice Hortefeux, voulait déjà étendre à d'autres secteurs que le BTP des contrats de chantier. Cette demande patronale a été reformulée en 2013 et 2015.

Plutôt que d'élargir le champ d'application du contrat de chantier à tous les secteurs, il serait opportun de lancer une expérimentation visant à appliquer le CDI de chantier dans un secteur qui est en pleine mutation : le numérique. Afin de ne pas créer d'effet d'aubaine, cette expérimentation serait réservée aux jeunes entreprises innovantes ou universitaires. C'est ce que nous proposerons avec l'amendement AS205.

M. le rapporteur. Nous disions tout à l'heure que le contexte économique évolue : chacun sait que nous ne sommes plus dans les Trente Glorieuses. Les métiers changent, les individus aussi, et notre droit du travail doit évoluer : notre perspective n'est plus l'emploi, de vingt à soixante-deux ans, dans une unique entreprise. Nous devons inventer, proposer des choses nouvelles aux entreprises dont le fonctionnement change, afin qu'elles puissent s'attacher les services de collaborateurs compétents. Nous devons aussi agir pour que tout un chacun puisse vivre une vie professionnelle – ce qui est plus facile avec un CDI de chantier ou de projet qu'en étant en intérim ou en CDD.

N'opposons pas les uns aux autres, et soyons attentifs à adapter notre dispositif à la réalité du monde où nous vivons. Le CDI de chantier ou de projet ne me fait pas peur. Les branches seront sollicitées et pourront s'exprimer. Il ne s'agit pas de mettre en place le CDI de projet pour tout le monde !

Vous parlez d'expérimentation, madame Bareigts : c'est bien, je crois, l'esprit de ce que propose le Gouvernement. Mais il ne me paraît pas utile de se limiter, comme vous le proposez, à un secteur particulier. Il faut que les branches se saisissent de l'idée, et construisent des réponses nouvelles à des attentes nouvelles, tant des individus que des entreprises. Faisons-nous confiance.

Avis défavorable.

La Commission rejette les amendements identiques.

Elle examine ensuite l'amendement AS207 de M. Joël Aviragnet.

Mme Éricka Bareigts. Monsieur le rapporteur, nos démarches sont bien différentes. Expérimentons dans un secteur en plein essor, évaluons, et nous verrons s'il est opportun d'étendre un tel dispositif, dans l'intérêt de la société et des salariés.

Mme la ministre. Ce débat est très intéressant : il s'agit finalement de choisir la meilleure stratégie pour aller vers davantage d'emplois en CDI, ce contrat étant évidemment la norme la plus souhaitable – un CDI n'étant pas synonyme d'emploi à vie dans la même entreprise, mais signifiant une plus grande sécurisation du parcours professionnel.

L'absence actuelle de dispositions sur ce sujet, hors du secteur du bâtiment, empêche dans certains cas le passage de l'emploi précaire à l'emploi en CDI. Je prends l'exemple du chantier de construction de Saint-Nazaire, où un projet de construction navale, qui aurait permis d'embaucher de nombreux demandeurs d'emplois ou personnes en emploi extrêmement précaire, n'a pas pu aboutir – malgré l'accord des partenaires sociaux. Dans ce cas, le contrat de chantier aurait permis d'accéder à un nouveau marché et ainsi de sortir de nombreux salariés de la précarité.

L'OCDE a pointé la difficulté, en France, à accéder au CDI, notamment pour les jeunes. Or le CDI est une référence pour accéder au logement, à l'emprunt bancaire... L'autonomie est liée au type de contrat de travail bien plus qu'au niveau de rémunération. Je ne sais pas comment le code du travail pourrait remédier à cette situation. En revanche, tout ce qui permettra à des salariés de sortir du chômage ou de l'enchaînement des CDD va dans le bon sens.

Je comprends bien sûr votre inquiétude : il ne faut pas que le CDI de chantier devienne la norme. C'est le contraire de ce que nous recherchons ! C'est pour cette raison que nous n'avons pas ouvert la possibilité d'extension de tels contrats au niveau de l'entreprise, mais au niveau de la branche : connaissant bien, comme vous, les partenaires sociaux, je doute fort qu'ils accepteraient la création d'un CDI d'opération si un tel contrat n'améliorait pas, bien sûr, la capacité des entreprises à accéder à un certain nombre de marchés, mais évidemment aussi s'il ne permettait la sortie de situations précaires de nombreux salariés.

Il faut bien dire aussi que l'on rencontre sur le terrain de nombreuses situations de multiplication de CDD, avec la même personne, un intérimaire étant employé pendant le délai de carence... Ce n'est pourtant ni l'intérêt de l'entreprise – en termes de maintiens de compétences – ni certainement des salariés.

Le numérique est, vous avez raison, madame Bareigts, un bon candidat. L'accord Syntec est intéressant, et ce n'est pas un hasard, car le secteur numérique fonctionne déjà suivant cette logique.

Il serait sans doute bon que les jeunes entreprises innovantes puissent accéder à ce dispositif, mais il faudra qu'elles soient rattachées à un accord de branche. Je suis sûre que les branches se saisiront de cette possibilité. L'intérêt de l'entreprise qui a déjà employé une personne en CDI de chantier est de continuer à employer la même personne, qu'elle a commencé à former – le droit à la formation existe pour les CDD, mais on ne raisonne pas de la même façon. Former des salariés en CDI, c'est créer les compétences de demain dans l'entreprise : c'est un cercle vertueux qui s'enclenche. C'est pourquoi le CDI de projet peut être excellent pour les salariés comme pour les entreprises ; il doit être équilibré, et c'est pour cela que nous pensons que cette compétence doit être attribuée aux branches et à elles seules.

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

La Commission examine les amendements identiques AS129 de M. Loïc Prud'homme et AS193 de M. Pierre Dharréville.

Mme Caroline Fiat. Nous contestons le caractère autoritaire de la procédure choisie par le Gouvernement et proposons de supprimer l'alinéa 15.

M. Pierre Dharréville. Aujourd'hui, le travail de nuit est réglementé et limité par la loi aux cas exceptionnels – continuité du service public, obligation de maintien de la production... Il est associé à des contreparties obligatoires en matière de repos et de rémunération.

S'attaquer à cette réglementation et vouloir notamment raccourcir les périodes considérées comme du travail de nuit, qui correspondent aujourd'hui au travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin, voire supprimer le caractère exceptionnel du travail de nuit, nous paraît pour le moins problématique.

L'impact sur la santé du travail de nuit est pourtant démontré : il augmente par exemple de 30 % les risques du cancer du sein pour les femmes. Près de 20 % de la population des pays industrialisés exerce une activité professionnelle postée les amenant à travailler de nuit ou à adopter des horaires de travail variables.

En France, selon l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), 3,5 millions de personnes travaillaient de nuit en 2012, soit déjà 15,4 % des salariés. Ces travailleurs en horaires atypiques présentent davantage de troubles du sommeil, lesquels affectent autant le comportement que l'état de santé. Outre ces conséquences, le retentissement de ces troubles est considérable sur les performances sociales et professionnelles, mais également sur la vie sociale et la vie de famille.

Nous ne souhaitons donc pas que le travail de nuit soit étendu, facilité et favorisé dans la période qui vient.

M. le rapporteur. Sur le fond, il ne s'agit pas de revoir les dispositions relatives au travail de nuit, mais de procéder à un ajustement.

Il s'agit de préciser les bornes du travail de nuit, par exemple s'agissant du temps d'habillage entre 5 heures 50 et 6 heures pour une prise de poste à 6 heures. L'alinéa en question ne vise que ces bornes.

M. Pierre Dharréville. Cela reste une manière d'étendre le travail de nuit. Je pense qu'on ne saurait assouplir le recours que l'on y fait.

M. le rapporteur. Je ne suis pas favorable à votre amendement.

La Commission rejette les amendements identiques.

La Commission examine ensuite l'amendement AS214 de M. Adrien Quatennens.

Mme Caroline Fiat. L'amendement propose de substituer à l'alinéa 15 les deux alinéas suivants : « d) *Limitant le travail de nuit à des circonstances ou à des besoins impérieux ; d bis) Élargissant la période de nuit de 20 heures à 8 heures* ».

Le d) de l'alinéa 3 de l'article 3 vise à élargir la possibilité de déroger par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche à la définition légale du travail de nuit. L'amendement se suffit à lui-même.

M. le rapporteur. Votre amendement propose de limiter les conditions du recours au travail de nuit à des circonstances et besoins impérieux, ce qui est plus restrictif que la définition actuelle du code du travail, laquelle est déjà particulièrement restrictive. Elle

exige en effet, pour recourir au travail de nuit, de justifier de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. C'est déjà extrêmement pointu.

Il ne me semble pas qu'il faille aller dans le sens que vous proposez. Il s'agit d'une opposition de fond entre nous : le droit du travail doit-il ou non s'adapter aux évolutions de notre société ? Cela ne signifie pourtant pas qu'il faille brader la protection des salariés.

De la même manière, il ne me semble pas forcé que l'élargissement de la période du travail de nuit de 20 heures à 8 heures, plutôt que de 21 heures à 6 heures comme c'est le cas aujourd'hui, soit souhaitable. Cela ferait un travailleur de nuit d'une personne commençant son travail à 7 heures du matin. Cela me paraît encore plus compliqué que ce qui existe aujourd'hui. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite les amendements identiques ASI30 de M. Loïc Prud'homme et ASI97 de M. Pierre Dharréville.

M. Adrien Quatennens. Cet alinéa nous fournit une nouvelle occasion de contester la méthode du Gouvernement.

M. Pierre Dharréville. Il s'agit, à travers cette disposition de l'alinéa 16, de faciliter le prêt de main-d'œuvre.

Le prêt de main-d'œuvre entre les sociétés d'un groupe est aujourd'hui très encadré et soumis à plusieurs conditions. Il ne peut se faire qu'à la condition que l'opération de prêt soit non exclusive et à but non lucratif, ainsi qu'à la condition que l'entreprise « prêteuse » et l'entreprise « d'accueil » soient liées par une convention de mise à disposition. Le salarié doit être volontaire et doit signer un avenant à son contrat de travail sur les éléments de son contrat impactés par cette mise à disposition.

Je voudrais comprendre pourquoi nous voulons encore favoriser les prêts de main-d'œuvre, sachant que l'existence d'une diversité de statuts s'avère problématique au sein d'une entreprise, en particulier lorsque les salariés relèvent de conventions de branches différentes. Cela pose problème du point de vue de l'égalité des droits, mais aussi au regard de la santé et de la sécurité, car la différence de statuts induit des distorsions entre les salariés.

M. le rapporteur. J'ai reçu, à propos de ces dispositions, un courrier d'une célèbre mutuelle des instituteurs. Elle y fait état de la mise à disposition de certains de ses salariés à des *start-up*, avec l'accord de sa direction des ressources humaines. Elle y dit ses collaborateurs heureux de se retrouver dans un nouveau contexte professionnel, grâce à ce mécénat en faveur des *start-up* – puisque la mutuelle continue à assurer le paiement des salaires. Ainsi, cette pratique amène non seulement des ressources vers ces jeunes pousses, mais crée aussi une dynamique au sein de la mutuelle, où les salariés reviennent avec une vision différente et de nouvelles compétences. Je vous ferai passer ce document. Avis défavorable.

Mme la ministre. Pendant des années, les grands groupes se sont vus reprocher de ne pas entraîner à leur suite l'ensemble de l'éco-système entrepreneurial français, et notamment de ne pas aider les petites et moyennes entreprises (PME) à grandir en compétence.

Le pacte PME et l'alliance pour l'innovation ouverte qui mêle des PME et des *start-up* sont autant d'initiatives pour lutter contre ce problème. Il peut se traiter sous l'angle

de la mobilité des cadres. J'ai tenté de le faire il y a quelques années, auprès d'une dizaine d'entreprises, mais nous nous sommes heurtés à des rigidités législatives. Car le mécénat de compétences n'est pas du tout évident sur le plan juridique.

De grandes entreprises s'efforcent d'aider les *start-up* en mettant à leur disposition pendant quelques mois des cadres compétents en marketing, en ressources humaines, en finances ou en affaires juridiques. Mais cela se heurte à toute une série de problèmes.

Au moment où l'on demande aux grandes entreprises d'aider leur filière et ces jeunes pousses, il paraît bon d'avoir un cadre sécurisé pour le prêt de cadres. Ils sont souvent très demandeurs car, en allant dans une petite structure, ils y vivent une expérience plus entrepreneuriale que dans une grande organisation. Tout le monde y gagne.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission rejette les amendements identiques.

La Commission examine l'amendement AS209 de M. Joël Aviragnet.

Mme Ericka Bareigts. Cet amendement vise à la suppression de l'alinéa 17.

Un récent article de presse en date du 3 juillet 2017 fait état d'une chute libre du nombre d'affaires prud'homales. Et ce pour des raisons qui ne sauraient nous rassurer. En effet, le nouveau formulaire à remplir avec ses sept pages au lieu d'une lorsqu'on veut saisir la juridiction serait à l'origine de cette chute.

Par cet alinéa, le Gouvernement souhaite que le Parlement lui donne un blanc-seing général et absolu pour faire évoluer le droit du licenciement.

Avant même de procéder à une nouvelle réforme de la procédure prud'homale, il est indispensable de faire le bilan de la réforme de 2015 de la procédure devant les conseils des prud'hommes, laquelle a enrichi le rôle du bureau de conciliation et a créé une formation de jugement restreinte, dans l'objectif d'améliorer la qualité des jugements rendus et de diminuer les délais de jugement.

M. le rapporteur. Je vous ai dit tout à l'heure mon intérêt pour la conciliation et la concertation, plutôt que pour la judiciarisation. Or cet alinéa tend précisément à proposer une résolution amiable des conflits liés au travail. Je n'ai d'ailleurs pas bien compris si vous préférez la conciliation en amont, qui permet de trouver un terrain d'entente en apaisant les parties, ou bien faciliter plutôt le recours aux prud'hommes, devant lesquels la procédure peut être longue. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle adopte ensuite l'article 3 sans modification.

Après l'article 3 :

La Commission examine l'amendement AS211 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Le présent amendement vise à ce que le Gouvernement présente un rapport au Parlement dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente loi sur la charge de travail des agents de contrôle de l'inspection du travail et sur les possibilités d'augmentation des effectifs de cette administration.

Les inspectrices et inspecteurs du travail exercent un rôle fondamental : assurer l'application effective du droit du travail protecteur des salariés dans la relation contractuelle déséquilibrée conclue avec leur employeur.

Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ont vu leurs effectifs fondre de 20 % en dix ans. Le contrôle du respect et l'accès au droit du travail s'en trouvent de plus en plus difficiles tant pour les salariés que pour les employeurs. Le renforcement de cette administration et de ce corps de contrôle est indispensable.

La mise en place de normes en droit du travail sans affecter les effectifs suffisants à leur contrôle rend lesdites normes inopérantes. L'absence de contrôle favorise la fraude et donc la distorsion de concurrence.

M. le rapporteur. Parle-t-on vraiment de l'inspection du travail dans ce projet de loi ? Je n'en suis pas convaincu. N'élargissons pas le champ de l'habilitation à légiférer, à supposer d'ailleurs que cela soit possible. Avis défavorable.

Mme la ministre. Même avis. Nous nous trouvons avec ce sujet hors du champ de l'habilitation.

Permettez-moi seulement de rappeler quelques chiffres sur l'évolution des effectifs de l'inspection du travail. Entre 2007 et 2010, suite au plan de défense et de modernisation engagé par le gouvernement de l'époque, les agents de contrôle sont passés de 1 693 à 2 249. Cet effectif s'est stabilisé depuis lors et s'établit aujourd'hui à 2 251. L'inspection du travail a donc été préservée, dans le cadre de la réduction générale des effectifs de l'État.

Une partie de l'augmentation est due à ce que quatre services ont été fusionnés en 2009, dans le cadre de la révision générale des politiques publiques. La raison avancée en était l'augmentation du nombre de salariés assujettis. En outre, une réforme « Plan ministère fort » a prévu une refonte complète du système qui supprime les inspections isolées pour arriver aujourd'hui à 203 unités de contrôle, dotées d'une équipe complète.

Enfin, un corps unique de catégorie A été créé. Non moins de 1 050 agents de catégorie B seront devenus inspecteurs du travail d'ici à la fin de l'année, après l'établissement d'une liste d'aptitude à l'issue d'un concours spécifique.

Nous poursuivrons donc la politique de long terme engagée par nos prédécesseurs, elle qui a permis, dans un premier temps d'augmenter, puis de stabiliser les effectifs des corps de contrôle.

M. Adrien Quatennens. Monsieur le rapporteur, vous nous dites que l'inspection du travail n'est citée nulle part dans le projet de loi. Mais le prélèvement à la source ne l'est pas non plus.

M. le rapporteur. La question est abordée dans l'article 9 du présent projet de loi, dont l'examen a été délégué à la commission des finances.

La Commission rejette l'amendement.

Article 4 : *Sécurisation des règles d'extension des accords collectifs, redéfinition des secteurs national et multiprofessionnel et aménagement des modalités de fonctionnement du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux*

La Commission examine les amendements identiques AS125 de M. Adrien Quatennens et AS175 de M. Pierre Dharréville.

M. Adrien Quatennens. Les mêmes motifs que précédemment justifient cet amendement.

M. Pierre Dharréville. L'article 4 du présent projet de loi prévoit diverses mesures qui modifient les règles d'extension des accords collectifs. Pour rappel, cette procédure permet au ministre du travail d'imposer le respect d'une convention collective ou d'un accord collectif à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord, y compris celles qui n'adhèrent pas à une organisation patronale signataire.

La rédaction employée dans cet article laisse présager la possibilité pour les entreprises de refuser l'application d'un accord de branche étendu. Cela nous inquiète et ne nous agrée pas. Une telle disposition aurait pour conséquence de limiter le rôle fondamental de régulation économique de la négociation de branche au sein d'un secteur d'activité. Cela créerait les conditions d'une distorsion de concurrence entre les entreprises d'un même secteur d'activités.

Nous demandons donc la suppression de cet article, tout en attendant des précisions du Gouvernement sur ses intentions.

M. le rapporteur. Il faut maintenir l'article 4, qui habilite le Gouvernement à procéder à des ajustements techniques, mais néanmoins nécessaires sur l'extension et l'élargissement des conventions collectives et la redéfinition du secteur multiprofessionnel. Je suis donc défavorable à sa suppression.

La Commission rejette les amendements identiques.

La Commission examine ensuite l'amendement AS114 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Nous mettrons à profit toutes les occasions, et donc chaque alinéa, pour contester la méthode du Gouvernement.

M. le rapporteur. Conservons la cohérence du texte. Sans chapeau, il n'en a plus guère. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

La Commission examine ensuite l'amendement AS116 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Même motif.

M. le rapporteur. Votre amendement supprime une mesure technique, mais néanmoins utile qui vise à sécuriser les règles d'extension des accords collectifs par le ministre du travail, et notamment les conditions dans lesquelles les organisations patronales peuvent s'opposer à l'extension d'un accord collectif – car il leur est déjà possible de le faire. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

La Commission examine ensuite l'amendement AS119 de M. Adrien Quatennens.

Mme Caroline Fiat. Nous espérons être entendus le moment venu. Nous souhaitons supprimer l'alinéa 3 pour les raisons qui sont invoquées depuis le début de cet après-midi.

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

La Commission examine ensuite l'amendement AS122 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Le rapporteur ne connaît-il pas le mot favorable ?
(Sourires)

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

La Commission examine ensuite l'amendement AS121 de M. Adrien Quatennens.

M. Adrien Quatennens. Nous contestons le projet de loi et la méthode employée par le Gouvernement.

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

*Elle **adopte** ensuite l'article 4 **sans modification**.*

La réunion s'achève à zéro heure vingt.

Présences en réunion

Réunion du mercredi 5 juillet 2017 – 21 heures 30

Présents. - Mme Delphine Bagarry, Mme Ericka Bareigts, M. Belkhir Belhaddad, M. Bruno Bonnell, M. Julien Borowczyk, Mme Brigitte Bourguignon, M. Gérard Cherpion, M. Guillaume Chiche, Mme Christine Cloarec, M. Dominique Da Silva, M. Marc Delatte, M. Pierre Dharréville, Mme Audrey Dufeu Schubert, Mme Nathalie Elimas, Mme Catherine Fabre, Mme Caroline Fiat, Mme Albane Gaillot, Mme Carole Grandjean, Mme Florence Granjus, Mme Claire Guion-Firmin, M. Brahim Hammouche, Mme Monique Iborra, M. Cyrille Isaac-Sibille, Mme Caroline Janvier, Mme Fadila Khattabi, M. Mustapha Laabid, Mme Fiona Lazaar, Mme Charlotte Lecocq, M. Gilles Lurton, M. Sylvain Maillard, M. Thomas Mesnier, M. Thierry Michels, Mme Valérie Petit, Mme Michèle Peyron, M. Laurent Pietraszewski, M. Adrien Quatennens, M. Alain Ramadier, Mme Mireille Robert, Mme Laëtitia Romeiro Dias, M. Aurélien Taché, Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe, M. Adrien Taquet, M. Boris Vallaud, Mme Michèle de Vaucouleurs, M. Olivier Véran, M. Francis Vercamer, Mme Annie Vidal, Mme Corinne Vignon, Mme Martine Wonner

Assistait également à la réunion. - M. Patrick Hetzel