

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

- Audition de Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail, sur les résultats de la concertation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux 2
- Présences en réunion..... 22

Lundi

31 juillet 2017

Séance de 11 heures 30

Compte rendu n° 12

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2016-2017

**Présidence de
Mme Monique Iborra,
*Vice-présidente***



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Lundi 31 juillet 2017

La séance est ouverte à onze heures trente.

(Présidence de Mme Monique Iborra, vice-présidente)

La commission des affaires sociales procède à l'audition de Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail, sur les résultats de la concertation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux.

Mme Monique Iborra, présidente. L'ordre du jour de notre réunion appelle l'audition de Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail, sur les résultats de la concertation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux sur les ordonnances réformant le code du travail. En préalable, je vous prie de bien vouloir excuser l'absence de notre présidente, Brigitte Bourguignon, pour cause de soucis ferroviaires. Je vous prie également de bien vouloir excuser notre rapporteur et un certain nombre de nos collègues.

Madame la ministre, je vous remercie d'être présente aujourd'hui, conformément aux engagements que vous aviez pris de venir faire le bilan des concertations menées avec les partenaires sociaux devant notre commission, préalablement à la rédaction des ordonnances visant au renforcement du dialogue social.

Je rappellerai le contexte : des réunions bilatérales ont été conduites par le Président de la République, le Premier ministre et vous-même, madame la ministre, avec les organisations syndicales et patronales interprofessionnelles et multiprofessionnelles, en amont et en parallèle de l'examen par le Parlement du projet de loi d'habilitation que l'Assemblée et le Sénat ont désormais examiné en première lecture. Trois thèmes ont été abordés dans la concertation : la bonne articulation des niveaux de négociation et des possibilités d'intervention de la négociation collective ; la simplification et le renforcement du dialogue économique et social par les différents acteurs ; la sécurisation des relations de travail.

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. Je vous remercie, madame la présidente, de m'avoir permis de revenir devant votre commission suite à l'engagement que j'avais pris, le 13 juillet dernier, de dresser le bilan de la concertation avec les partenaires sociaux. Ces derniers ont été reçus, vous l'avez rappelé, par le Président de la République, puis par le Premier ministre et par moi-même. Nous avons ensuite organisé quarante-huit réunions au ministère du travail. Nous avons conclu ce cycle de concertation en recevant à nouveau, avec le Premier ministre, les présidents et secrétaires généraux de ces huit organisations représentatives. Cela ne veut pas dire que la concertation soit terminée : les discussions reprendront fin août sur les textes des ordonnances. Mais l'essentiel du paysage est posé et, dans le cadre du projet de loi d'habilitation, nous avons connaissance de l'ensemble des données et des points de vue approfondis de chaque partenaire social.

Il était très important pour moi de revenir devant vous, pour deux raisons.

En premier lieu, je suis attachée, comme vous tous, à un traitement équitable entre le Sénat et l'Assemblée nationale. Il est essentiel que vous disposiez des mêmes éléments que les sénateurs, quelques heures avant que la commission mixte paritaire (CMP) se réunisse, en ces murs, cet après-midi. Eu égard au calendrier législatif et à celui des concertations, j'ai pu

apporter, en séance publique au Sénat la semaine dernière, des éléments plus précis sur le troisième volet de la concertation que ceux que j'avais portés à la connaissance de l'Assemblée nationale. En effet, ce volet s'est conclu le 25 juillet, au moment où nous examinons les amendements au Sénat.

En second lieu, nous avons la volonté d'articuler en permanence démocratie politique et démocratie sociale, afin de trouver des solutions calibrées, opérationnelles, dont la mise en œuvre sera facilitée par la concertation et par la position du Parlement. Cette co-construction, inédite, suppose une présentation approfondie.

Comme vous le savez, le premier cycle de concertation, du 12 au 22 juin, était consacré à l'articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et à l'élargissement du champ de la négociation collective. Puis, du 24 juin au 4 juillet, a eu lieu le deuxième cycle de négociation, qui traitait de la simplification et du renforcement du dialogue social et économique, ainsi que du renforcement de ses acteurs dans l'entreprise.

Avant d'aborder le troisième cycle, je préciserai qu'à la fin du mois d'août une dernière concertation aura lieu avec les partenaires sociaux sur le contenu des ordonnances. Certains sujets ont déjà été évoqués dans le cadre du projet de loi d'habilitation, mais d'autres restent à trancher dans le cadre de ces ordonnances. Il est, de ce fait, important d'en informer les partenaires sociaux avant qu'elles ne soient publiées.

Le Sénat a consacré quarante heures de débat à ce texte – en commission puis en séance –, soit autant que l'Assemblée nationale. Le texte y a été adopté jeudi dernier par 186 voix, celles des Républicains et de l'Union centriste, contre 106, venant des groupes Communiste républicain et citoyen (CRC) et Socialiste et républicain – et 46 abstentions des sénateurs de La République en marche (LREM) et du Rassemblement démocratique et social européen (RSDE). Il faut préciser que si les sénateurs LREM n'ont pas voté le projet de loi, c'est parce qu'ils étaient défavorables à certains amendements adoptés par le Sénat. En séance, trente-sept amendements ont été adoptés, dont dix-huit du Gouvernement, six des Républicains, cinq de l'Union centriste, six du groupe socialiste et un du groupe CRC. Malgré les divergences entre les versions de l'Assemblée et du Sénat, le texte comporte également de nombreux points de convergence. À ce stade, cela n'obère par conséquent pas les chances de réussite de la CMP, ce dont je me réjouis, même si cela reste du ressort des parlementaires.

J'en viens aux résultats de la concertation sur le troisième volet, la sécurisation juridique des relations de travail. À la différence des deux premiers volets, comportant deux à trois mesures phares, ce thème – par sa nature même – comporte toute une série de mesures qui, prises individuellement, ne sont peut-être pas aussi importantes que la définition entre la branche et l'entreprise ou la création du comité social et économique, mais qui visent, pour les employeurs comme pour les salariés, à sécuriser et simplifier les relations du travail en France, relations qui, du fait de leur complexité, manquent de clarté et donc parfois d'équité. Nous favoriserons ainsi l'investissement, l'emploi et l'attractivité des entreprises, mais également une meilleure conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle. L'exemple du télétravail, sur lequel l'Assemblée nationale s'est longuement penchée, s'inscrit parfaitement dans cet objectif. C'était un débat important à mes yeux. Nous souhaitons adopter des dispositions résolument tournées vers le futur.

Trois orientations principales se dégagent de cette concertation. En premier lieu, nous souhaitons sécuriser la rupture du contrat de travail dans le respect des droits et obligations actuelles des salariés et des employeurs. Pour cela, nous mettrons en place un

barème impératif de dommages et intérêts, fondé sur l'ancienneté, applicable à tous, avec un plancher et un plafond laissant une marge d'appréciation au juge. Ce barème a pour objectif de lever la peur de l'embauche – que cette peur soit rationnelle ou irrationnelle d'ailleurs –, notamment dans les PME et TPE, qui sont principalement concernées. Sont exclus les cas de discrimination, de harcèlement et d'atteintes fondamentales aux droits des salariés : le plafond ne s'appliquera pas à ces situations. Vous le voyez, nous avons quasiment défini, sur ce sujet, le contenu même de l'ordonnance.

Le Gouvernement a par ailleurs décidé d'augmenter les indemnités légales de licenciement. Je l'ai annoncé à l'Assemblée nationale. Je rappelle qu'elles s'appliquent à tous les licenciements, qu'ils fassent, ou non, l'objet d'un recours aux prud'hommes.

Nous souhaitons également encourager la conciliation, dans la droite ligne des évolutions positives enregistrées ces dernières années : il convient de « prévenir plutôt que guérir », d'encourager la conciliation plutôt que le contentieux. Nous travaillons à une réforme de la procédure, mais également, le cas échéant, à rendre le régime fiscal et social de la conciliation plus avantageux que celui de la procédure contentieuse. À l'heure actuelle, c'est l'inverse, du fait d'une superposition de taxes.

Nous allons aussi proposer aux entreprises – j'y veille de près – un formulaire de type CERFA, élaboré avec les partenaires sociaux, simple, et mobilisable au moment de la rupture du contrat de travail. Ainsi, les droits des salariés seront mieux protégés et les très petites entreprises (TPE) et les PME seront plus en mesure de respecter les règles de forme, dont la violation induit aujourd'hui beaucoup de contentieux. On ne peut demander à ces TPE et PME de recruter un directeur des ressources humaines, un juriste et un avocat...

Enfin, nous allons harmoniser les délais de recours, qui sont actuellement différents, par exemple, en cas de licenciement individuel ou de licenciement économique. De ce fait, encore une fois, le droit n'est pas lisible. Les salariés comme les employeurs se perdent entre les différents délais et n'agissent pas à temps.

En deuxième lieu, nous souhaitons sécuriser les évolutions dans l'organisation des entreprises, sans remettre en cause les droits et la protection des salariés. Nous allons tout d'abord prévoir un régime juridique pour les plans de départs volontaires sans départs contraints, qui encadre aussi le congé de mobilité professionnelle et favorise la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces points sont, aujourd'hui, uniquement régis par la jurisprudence.

Par ailleurs, nous modifierons le périmètre mondial d'appréciation des difficultés économiques des entreprises pour favoriser l'investissement des entreprises et l'emploi des salariés en France, en insérant des conditions qui soient plus en phase avec la réalité des entreprises. En l'état actuel, cette protection ne fonctionne pas.

Nous réviserons également la procédure de reclassement, de telle sorte que l'obligation de reclassement de l'employeur soit réelle et moins formelle.

Nous allons en outre adapter les modalités du licenciement économique à la taille des entreprises et favoriser les reprises d'activité.

Enfin, nous sécuriserons les accords collectifs permettant le travail de nuit, sans remettre en cause son caractère exceptionnel.

En troisième lieu, nous voulons sécuriser et adapter le droit aux nouvelles aspirations des salariés, d'une part en modernisant et en sécurisant le régime juridique du télétravail pour en faire une modalité de travail de droit commun, conformément aux aspirations d'un nombre croissant de salariés et, d'autre part, en rendant accessible par voie numérique les dispositions légales applicables aux employeurs comme aux salariés, afin que chacun connaisse mieux ses droits et ses devoirs.

Ces sujets ayant déjà été abordés en commission puis en séance, je ne m'étendrai pas, afin que vous puissiez me poser vos questions et que je puisse y répondre précisément. Quelques points non encore tranchés seront travaillés au mois d'août mais, comme vous pouvez le constater, le paysage s'est bien éclairci depuis ma première audition devant la commission.

Mme Monique Iborra, présidente. Nous allons maintenant prendre vos questions, mes chers collègues, par séries de trois.

Mme Charlotte Lecocq. Madame la ministre, vous nous avez décrit ce qui ressortait des échanges avec les partenaires sociaux. Parmi les mesures envisagées pour garantir plus d'équité dans les procédures prud'homales, tant pour les salariés que pour les employeurs, est prévu un plafonnement des dommages et intérêts accordés par les conseils de prud'hommes. C'est une mesure nécessaire pour rassurer et donner plus de visibilité aux entrepreneurs, mais cela ne répond pas pleinement à leurs besoins, en particulier ceux des artisans et des TPE, qui subissent des contentieux récurrents liés aux procédures. Par quelles mesures comptez-vous répondre à cette problématique ? Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur le formulaire CERFA que vous avez évoqué ?

M. Gilles Lurton. Vous avez annoncé depuis le début de l'examen du texte que vous présenteriez vos ordonnances aux partenaires sociaux fin août. Mais si un recours devant le Conseil constitutionnel était déposé dans le courant de la semaine prochaine, comment la loi pourrait-elle être promulguée avant la mi-août et comment pourriez-vous tenir ce calendrier ? Avez-vous prévu cette éventualité ?

Dans les entreprises de moins de dix salariés, vous semblez vouloir étendre le champ de la décision unilatérale des entreprises, avec validation par référendum, comme modalité de négociation du troisième bloc. Un article publié dans *Les Echos* le 24 juillet dernier apporte des précisions en ce sens. Pourriez-vous confirmer cette alternative ? Nous n'y sommes pas forcément opposés mais cela n'a pas été évoqué dans le cadre de nos débats.

Quant aux entreprises de 10 à 50 salariés, vous y envisageriez la possibilité de négocier avec des délégués du personnel non mandatés ou des salariés formés à cet effet, les accords étant ensuite validés par référendum. Nous avons plaidé en ce sens en première lecture à l'Assemblée nationale, en déposant un amendement qui avait été déclaré irrecevable. Pourriez-vous confirmer ce choix ?

Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe. Ma question est un peu à la marge du sujet de l'audition de ce jour, mais j'ai été interpellée par des élus – notamment un maire, très inquiet – à propos des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). L'ancien gouvernement avait prévu une baisse du nombre de CAE. Aujourd'hui, il semblerait que l'enveloppe allouée aux CAE ait fait l'objet d'une rallonge. Pourriez-vous faire un point de la situation, afin que j'apporte une réponse précise aux élus qui me sollicitent ?

Mme la ministre. Vous avez raison, madame Lecocq, la question du barème est importante, mais celle des vices de forme l'est encore plus. Grâce au formulaire CERFA, nous voulons sécuriser la relation de travail : si le formulaire est bien rempli, le vice de forme n'est plus un risque, alors qu'une lettre de licenciement sur papier libre a toutes les chances de ne pas être rédigée dans les règles par le patron d'une TPE. C'est ce que l'on a constaté dans le cadre de la rupture conventionnelle, pour laquelle le formulaire CERFA a permis une nette diminution des contentieux pour vice de forme. Mais nous voulons également protéger le salarié – contrairement à ce que certains pensent – puisque l'employeur vérifie par ce biais qu'il a bien rempli ses obligations. Ce sera donc une sécurité concrète pour les deux parties, qui disposeront ainsi d'un *process* simple à appliquer. Mais encore faudra-t-il que le formulaire ne comporte pas sept pages plus soixante-dix pages de notice ! Il faudra bien veiller à l'exécution : nous avons une petite marge de progrès par rapport à certains formulaires CERFA que je ne nommerai pas...

Monsieur Lurton, les projets d'ordonnances seront soumis au Conseil d'État fin août. Nous consulterons les cinq comités, commissions et organisations qui doivent l'être entre le 5 et le 15 septembre. Les partenaires sociaux sont présents dans l'ensemble de ces organismes, mais chacun a un angle de vue différent. Les ordonnances seront inscrites à l'ordre du jour du conseil des ministres de la semaine du 20 septembre, et publiées la semaine suivante. Ce calendrier n'est pas incompatible avec le dépôt d'un recours au Conseil constitutionnel.

La concertation sur les modalités de négociation dans les entreprises de moins de onze salariés – les TPE – et dans celles de onze à cinquante salariés – les PME – n'a pas encore abouti, mais elle a porté ses fruits malgré tout. En effet, et c'est très important, ce sujet est devenu un sujet de débat public. Par le passé, l'État a malheureusement eu tendance, comme les partenaires sociaux, à prendre en considération la seule situation des moyennes et grandes entreprises, sans réfléchir à l'applicabilité des mesures dans les petites entreprises. Vous avez porté ce débat à l'Assemblée nationale. Il a également fait l'objet de discussions au Sénat puis a été relayé par les médias. C'est un débat sain : 55 % des salariés du secteur privé travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés. Si les formes actuelles du dialogue social ne fonctionnent pas dans ces entreprises, cela veut dire que la moitié des salariés ne bénéficient pas du dialogue social que nous souhaitons renforcer au sein des entreprises...

Il est par conséquent essentiel de régler ce sujet. Ce n'est pas simple, car deux données doivent être prises en compte. D'une part, le dialogue social doit être structuré pour être équitable et fructueux, c'est notre conviction ; les organisations syndicales, choisies par les salariés, en sont garantes et sont les plus légitimes pour défendre ces derniers. Mais, d'autre part, cela fait des décennies que le sujet n'avance pas : il n'y a de délégués syndicaux ou de délégués mandatés que dans 4 % des entreprises de moins de cinquante salariés – et c'est encore pire dans les entreprises de moins de onze salariés. Par ailleurs, on ne peut pas imposer le même formalisme dans une TPE où le patron travaille sur le même chantier que ses compagnons et dans une entreprise plus grande. Ces entreprises sont dans des mondes sociologiques différents, il faut en tenir compte.

Dans le cadre de la concertation, tout le monde a pris conscience de la nécessité de renforcer concrètement le dialogue social au sein des TPE et des PME. Ce renforcement ne doit, en aucun cas, court-circuiter la représentation syndicale, mais il faut qu'il intervienne de façon réelle et effective maintenant, et non dans cinquante ans. Nous devons résoudre cette difficulté, sur laquelle nous achoppons depuis des décennies. Si l'on ne fait rien, il n'y a pas de raison que cela change... Sans doute les modalités seront-elles différentes dans les TPE et

les PME. Dans les entreprises proches du seuil des 50 salariés, la nécessité d'une discussion avec les corps intermédiaires est évidente, et la consultation des salariés dans une entreprise qui en compte trois ne prendra pas la même forme que là où ils sont cinquante, trois cent ou dix mille.

Ainsi, l'esprit de la réforme est le suivant : renforcer le dialogue social, en améliorant les modalités de consultation des salariés puis celles de leur représentation et en tendant le plus possible, mais progressivement, vers l'organisation syndicale, notre priorité commune étant qu'il puisse y avoir négociation, débat et dialogue social. Même si tout le monde n'est pas encore d'accord sur les solutions à apporter, le diagnostic est partagé et chacun s'accorde sur le fait que la situation actuelle n'est pas satisfaisante. Reste à trouver des solutions qui ne perdent pas de vue le cap, mais soient pragmatiques sur le chemin pour y arriver. Au moment où l'on veut renforcer le dialogue social, il n'est pas question de priver de son bénéfice 50 % des salariés français, faute d'interlocuteurs !

Madame Tamarelle-Verhaeghe, la question des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est effectivement hors du champ du projet de loi d'habilitation. Je distinguerai le court terme et le moyen et long terme. À court terme, pour 2017, et de façon assez classique lors d'un changement de gouvernement, on a constaté que le programme a été sur-consommé et sous-doté financièrement. J'ai donc obtenu une rallonge budgétaire pour le financer jusqu'à la fin de l'année. À moyen et long terme, l'ensemble des outils d'accès au marché du travail pour les demandeurs d'emploi de longue durée et pour les jeunes doit être remis en perspective. Deux grands types de dispositifs existent : les contrats aidés – on aide l'employeur par une baisse supplémentaire du coût du travail – ou l'investissement massif dans la formation de ces demandeurs d'emploi et de ces jeunes pour qu'ils accèdent à une compétence, gage de réussite sur le marché du travail. À mon sens, la deuxième solution est plus complexe, mais également plus prometteuse à long terme.

Nous sommes en train de réfléchir à ce sujet et nous aurons à prendre des décisions d'ici à quelques semaines pour les années qui viennent, puisque nous sommes dans une logique pluriannuelle. Nous sommes très attachés à ce que l'on investisse fortement dans la formation pour doter les demandeurs d'emploi et les jeunes d'une compétence valable et durable sur le marché du travail : le contrat aidé ne doit pas simplement consister à permettre aux publics concernés de trouver un emploi de courte durée grâce à une aide accordée à l'entreprise. Cette question sera évoquée dans le cadre des discussions que nous allons avoir au cours des semaines à venir, notamment durant les débats relatifs à l'examen du budget.

Mme Monique Iborra, présidente. Cette dernière précision me paraît particulièrement importante, madame la ministre, car, sur le terrain, nos concitoyens nous interrogent très fréquemment sur les contrats aidés, notamment les contrats d'avenir.

M. Boris Vallaud. Je vous remercie, madame la ministre, de nous rendre compte des discussions avec les partenaires sociaux, même si j'ai un peu de mal à voir quels sont les sujets qui constituent encore des pierres d'achoppement et ceux sur lesquels il ne reste qu'à trouver un accord avec les partenaires sociaux. En tout état de cause, vos propos confirment, si besoin est, qu'il aurait été judicieux que les discussions avec les partenaires sociaux précèdent le débat parlementaire et le vote de la loi qui viennent d'avoir lieu. Puisque vous avez dit que les ordonnances seraient adoptées durant l'été, je me permets de vous faire une suggestion, celle de recevoir à votre ministère des représentants des groupes politiques au début du mois de septembre, afin que nous puissions, nous aussi, prendre la mesure de ce qui se prépare.

Si je note que vous ne vous êtes jamais départie, dans vos déclarations, de la confiance que vous accordez au dialogue social, force est de constater qu'il subsiste un doute sur la nature exacte de certaines des mesures de la loi qui a été votée.

Ainsi, la fusion des instances représentatives du personnel (IRP) continue d'inquiéter les partenaires sociaux, notamment quant à l'avenir du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Pour ce qui est du seuil en deçà duquel il sera possible de négocier directement avec les salariés non mandatés par les organisations syndicales représentatives, irez-vous, comme le patronat le demande, jusqu'aux entreprises de 300 salariés ?

Qu'en est-il du mandatement syndical, évolution introduite par la loi El Khomri et qui mériterait de faire l'objet d'une évaluation ?

Quant au référendum d'entreprise, sera-t-il laissé à l'initiative de l'employeur, ce qui lui permettrait de contourner certains accords et de forcer un peu certaines décisions ?

Plus généralement, madame la ministre, je m'interroge sur votre conception de l'entreprise. Considérez-vous qu'il s'agit d'un lieu de dialogue social, dans lequel les pouvoirs des partenaires sociaux ont vocation à être renforcés grâce à des moyens nouveaux, ou d'un lieu où il conviendrait d'accroître le pouvoir unilatéral de l'employeur ? Si je vous pose cette question, c'est que, jusqu'à présent, vos déclarations n'ont pas permis de savoir à laquelle de ces deux conceptions, qui me paraissent exclusives l'une de l'autre, vous vous référez.

Mme Albane Gaillot. Comme vous, madame la ministre, je considère que cette réforme comporte de nombreuses avancées pour les entreprises, mais aussi pour les salariés. Elle va en effet permettre plus de justice sociale, tout en associant performance économique et performance sociale.

Cela dit, les mesures proposées n'ont vocation à s'appliquer qu'aux salariés du secteur privé, comme on me l'a fait remarquer à plusieurs reprises ces derniers jours. N'aurait-il pas été nécessaire de prévoir des mesures similaires pour les fonctionnaires ? Au cours des dernières années, l'évolution du droit de la fonction publique en France a été largement marquée par un rapprochement avec le droit du travail. On a ainsi assisté au développement d'une fonction publique plus contractuelle et moins statutaire, ce qui a permis une meilleure prise en compte des préoccupations des agents. Enfin, appliquer la réforme aux fonctionnaires irait également dans le sens de l'égalité des droits des salariés et s'inscrirait dans le mouvement d'harmonisation et de convergence des droits, auquel on peut rattacher la fin des régimes spéciaux de retraite. Quelle est votre position au sujet d'un rapprochement entre le droit du travail et le droit de la fonction publique ?

M. Jean-Hugues Ratenon. Comme vous le savez, plusieurs centaines de salariés meurent, chaque année, sur leur poste de travail – souvent à la suite d'un accident. Or, en voulant fusionner les IRP, vous portez atteinte au CHSCT et à sa capacité d'ester en justice, alors que cette instance dotée d'une forte expertise sur les conditions de travail et les dangers a permis d'éviter bien des morts et des accidents.

Madame la ministre, tous les experts vous mettent en garde au sujet de la fusion des IRP et les syndicats que vous avez consultés sont, eux aussi, unanimement contre. Ne pensez-vous pas qu'il serait responsable d'abandonner cette mauvaise idée ?

Mme la ministre. Je suis tout à fait disposée, monsieur Vallaud, à donner suite à votre proposition de rencontrer des représentants des groupes politiques au début du mois de septembre, selon des modalités qui restent à préciser.

Le seuil en deçà duquel il sera possible de négocier directement avec les salariés non mandatés par les organisations syndicales représentatives est une question importante pour toutes les parties concernées, et qui n'a pas encore été arbitrée : elle le sera au mois d'août.

Même si le mandatement syndical est très rarement mis en œuvre, car il ne semble satisfaire ni les salariés ni les employeurs, nous n'avons pas l'intention de supprimer ce mécanisme qui peut, dans certains cas, constituer une solution. Ce que nous souhaitons, c'est que la négociation se fasse en priorité avec le délégué syndical, et à défaut avec des élus ou des salariés mandatés : c'est seulement en l'absence de délégué et de mandaté qu'il faut trouver une autre solution.

S'agissant de ma conception de l'entreprise, comme j'ai déjà eu l'occasion de le dire, je considère qu'il s'agit d'un lieu de création de richesses et d'emplois, contribuant à la solidarité par l'assujettissement à l'impôt, et qui, pour réussir, doit s'inscrire dans la durée. Je précise que, pour assurer sa pérennité et sa croissance, une entreprise doit tenir compte de l'avis de toutes ses parties prenantes : ses actionnaires – car il est normal de consulter ceux qui ont investi de l'argent dans l'entreprise –, mais aussi ses clients, ses salariés, et même le territoire où elle est implantée, car le développement durable, orientation désormais intégrée à toutes nos politiques, recouvre des aspects à la fois économiques, sociaux et environnementaux.

Cette évolution, qui correspond à une mutation de la société, ne se fera pas par décret. Nous avons eu le choix entre deux options : d'une part, celle qui consiste à tout préciser en détail dans la loi, considérée comme le seul garant ; d'autre part, celle qui part du principe que le dialogue social a une valeur telle que c'est seulement en le renforçant – dans des conditions et des limites fixées par la loi – que nous pourrions obtenir un progrès économique et social. C'est cette seconde option qui a eu notre préférence, et c'est pourquoi tout le projet de loi repose sur une idée simple, selon laquelle la priorité doit toujours être de chercher à renforcer le dialogue social et son contenu dans la branche et dans l'entreprise. En d'autres termes, il faut trouver des moyens de donner plus de substance au dialogue social et de conforter ses acteurs au sein de toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, en sécurisant ce qui doit l'être.

Nous sommes fermement convaincus que le dialogue social a la capacité de produire de la valeur économique et sociale. Si, dans quelques années, il n'y a pas plus de dialogue social en France, c'est que notre loi n'aura pas atteint son objectif ; s'il y a plus de dialogue social, c'est que la loi aura permis aux différents acteurs concernés de se saisir, bien plus qu'ils ne le font aujourd'hui, de la question de la création de valeur économique et sociale – le tout, je le répète, dans des limites et avec les filets de sécurité posés par la loi.

Je vous remercie pour vos questions relatives aux CHSCT, qui me donnent l'occasion de revenir sur un sujet important, très largement évoqué lors des débats au sein de votre assemblée et au Sénat, mais aussi dans le cadre des discussions avec les partenaires

sociaux. La vraie question n'est pas tant celle de la fusion des instances que celle des politiques de prévention à mettre en œuvre en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail.

Tout le monde s'accorde à penser que le sujet essentiel est celui de la prévention. Certes, elle ne suffit pas, ce qui implique de réfléchir également aux dispositifs de réparation, mais elle est bien la plus importante. Il y a également consensus sur le fait que si la prévention doit porter sur certaines pratiques en matière de sécurité, elle concerne aussi l'organisation du travail, qui a de nombreuses incidences en matière de santé et de sécurité. Impliquant l'ensemble du management, des salariés et des organisations syndicales, la prévention est un sujet d'ordre général dans l'entreprise.

Personne ne doute de l'intérêt du CHSCT, qui a permis des progrès considérables en matière de prévention en France. Le problème, c'est que cette préoccupation n'est pas prise en compte au niveau stratégique dans l'entreprise : elle reste une action limitée au niveau du CHSCT, c'est-à-dire d'un comité spécialisé. Ce que nous attendons de la fusion des instances, c'est que ce sujet atteigne le niveau stratégique au sein de l'entreprise, ce qui permettra qu'il soit discuté en même temps que les sujets d'ordre économique. Cela a son importance, car les choix faits en matière économique conditionnent la création d'un contexte favorable ou défavorable à la mise en œuvre de mesures de prévention efficaces en matière de sécurité et de santé.

En aucun cas il n'est question de baisser la garde sur des sujets que nous estimons fondamentaux : la seule question qui se pose est celle consistant à savoir comment progresser sur ces sujets. Nous proposons de faire en sorte que la prévention fasse l'objet d'une réflexion menée au niveau stratégique de l'entreprise plutôt qu'au sein du CHSCT, une instance composée de personnes désignées, et non élues par les salariés, et où le chef d'entreprise ne siège généralement pas. En portant la question de la prévention au niveau de la future instance unique que sera le comité social et économique, nous allons donner aux débats sur cette question une importance beaucoup plus grande.

Nous avons entendu la crainte, exprimée par plusieurs parties concernées, de voir la question de la prévention perdre de sa substance du fait de la nouvelle organisation : intégrés à un ordre du jour général, les différents sujets s'y rapportant pourraient ne pas se voir consacrer suffisamment de temps, voire ne pas être examinés faute de temps. Il s'agit là d'une préoccupation légitime, c'est pourquoi, sans remettre en cause le principe de la fusion des instances, nous pensons que, dans certains cas – cela dépend de la taille des entreprises, ainsi que de la nature de leurs activités, présentant plus ou moins de risques pour la sécurité et la santé des salariés –, une commission spécialisée pourrait préparer le travail du comité social et économique en examinant dans le détail les sujets présentant une certaine complexité.

La possibilité d'ester en justice ou de recourir à une expertise est intégralement maintenue, comme je l'ai déjà dit devant votre assemblée et au Sénat. Elle sera inscrite dans les ordonnances, qui prévoiront de transférer du CHSCT au comité social et économique la compétence pour ester en justice ou demander une expertise, notamment en cas de risque grave.

Nous allons améliorer l'articulation économique et sociale en reliant le stratégique à l'opérationnel et en maintenant tous les moyens d'approfondir les différents sujets de sécurité et de santé au travail, qui restent une obligation pour l'employeur et, au-delà, pour tous. La prévention est une question d'intérêt général sur laquelle il n'est pas question de baisser la

garde, d'autant qu'elle est en constante évolution du fait des changements survenant dans les organisations, les technologies et les risques : si l'on a ainsi constaté, au cours des vingt dernières années, un léger recul des troubles musculo-squelettiques (TMS), d'autres risques ont pris une importance accrue.

En ce qui concerne le rôle des organisations syndicales dans le dialogue social, dès lors que l'on entend miser sur le dialogue social pour permettre à l'entreprise de créer de la valeur – pour l'entreprise elle-même et pour ses salariés –, il est important de s'assurer que les élus du personnel et les représentants syndicaux sont outillés pour le faire. De nombreux points ont été évoqués avec les partenaires sociaux, portant sur leur formation, sur la reconnaissance des parcours et des compétences, sur la possibilité pour les personnes concernées de reprendre et de continuer leur carrière au sein de l'entreprise – ce qui n'a rien d'évident –, ou encore sur la discrimination syndicale – un phénomène qui, s'il n'est pas général, n'en est pas moins réel, comme l'a montré un récent rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE), et inacceptable. Sur ces différents sujets, j'ai donné mission à M. Jean-Dominique Simonpoli, dont la compétence est reconnue par tous les acteurs, et qui dirige l'association Dialogues, de me faire parvenir avant la fin de la semaine des propositions qui viendront nourrir la réflexion sur tous ces sujets, notamment la sécurisation des parcours syndicaux.

Considérant que l'on ne peut pas tout mettre dans la loi, qui a vocation à définir les principes du dialogue social et les conditions dans lesquelles ses acteurs doivent pouvoir l'organiser, il faut faire en sorte de donner plus de substance aux discussions ayant lieu au niveau de la branche – selon des modalités particulières pour les plus petites entreprises –, tout en renforçant le statut des élus du personnel et des responsables syndicaux afin de leur permettre d'effectuer leur mission dans les meilleures conditions. Tel est l'objet de ce projet de loi, qui s'inscrit dans une démarche de cohérence et vise à atteindre un équilibre satisfaisant pour tous les acteurs impliqués.

Enfin, comme vous ne l'ignorez pas, madame Gaillot, nous en sommes aux prémices d'un grand processus de modernisation de la fonction publique, et les premières réunions de concertation avec les représentants du personnel des trois fonctions publiques – d'État, territoriale et hospitalière – viennent tout juste d'avoir lieu. Nonobstant l'intérêt que présente votre question, il est un peu tôt pour y répondre aujourd'hui – et la présente audition n'est pas vraiment le lieu qui convient pour le faire.

Mme Martine Wonner. Comme vous le savez, madame la ministre, les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) proposent des parcours de deux ans, renouvelables si nécessaire, à quelque 130 000 personnes chaque mois, qu'il s'agisse de jeunes sans aucune qualification, de chômeurs de longue durée, de seniors ou d'allocataires des minima sociaux. Ces structures ont fait leurs preuves, comme en atteste le taux de sortie vers l'emploi, pouvant atteindre 45 %.

Cependant, le droit à la formation pour les personnes qui bénéficient de l'excellence de ces structures n'est pas suffisant. J'estime que la formation est un élément structurant et essentiel à un parcours d'insertion complet et qu'elle doit être incluse au cœur de l'action d'insertion par l'activité économique.

En Alsace, où j'ai été élue, l'Union régionale des structures d'insertion par l'économique du Grand-Est développe depuis plus de dix ans un volet formation, ce qui constitue une initiative très intéressante, mais malheureusement isolée. Il me paraîtrait

pertinent de modifier l'article L. 5132-1 du code du travail – qui définit les structures d'insertion par l'activité économique – en y intégrant la formation en complément des fonctions d'accueil et d'accompagnement de ces structures. J'aimerais connaître votre position sur ce sujet, madame la ministre.

Mme Agnès Firmin Le Bodo. Madame la présidente, je souhaite tout d'abord profiter de mon intervention pour déplorer les conditions dans lesquelles nous sommes aujourd'hui contraints de travailler. Notre commission est réunie un lundi, après que l'Assemblée nationale a été mobilisée toute la semaine sur les projets de loi pour la confiance de la vie publique, ce qui empêche nombre de nos collègues, retenus en circonscription, d'assister à cette audition.

Sur le fond, les députés du groupe Les Constructifs sont conscients de la nécessité d'apporter une réponse ambitieuse et rapide pour lutter contre le chômage, en donnant plus de liberté à ceux qui entreprennent et plus de protections aux salariés. Notre groupe est donc favorable aux grandes orientations proposées par le Gouvernement dans ce projet de loi, et fait confiance aux partenaires du dialogue social pour apporter une contribution utile aux trois chantiers sur lesquels vous les avez invités à travailler.

C'est maintenant l'heure de vérité, puisque la phase de concertation est terminée. Le Gouvernement va maintenant devoir prouver, à travers la rédaction des ordonnances, qu'il n'a pas seulement entendu les partenaires sociaux et le Parlement, mais qu'il va les écouter.

Au-delà de la méthode, un certain nombre de doutes, voire de désaccords, subsistent, que ce soit sur le contrat de mission, sur les possibilités données aux entreprises de décider de compléments de rémunération, sur la possibilité pour les chefs d'entreprise de signer des accords sans présence syndicale, sur le référendum d'entreprise ou sur la refonte des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) – autant de points sur lesquels le Gouvernement est jusqu'ici resté dans le flou.

Il vous appartient maintenant, madame la ministre, d'éviter le piège de la synthèse molle et de construire une réforme puissante, prenant en compte les interrogations et les propositions des partenaires sociaux et du Parlement, donnant plus de protection là où c'est nécessaire et plus de libertés chaque fois que c'est possible.

C'est en tenant compte de ces considérations que notre groupe – qui, je vous le rappelle, est disposé à travailler à vos côtés – se déterminera au moment de la ratification des ordonnances.

M. Thierry Michels. Je vous remercie, madame la ministre, de faire pour nous le point des concertations menées sur le renforcement du dialogue social, si nécessaire à notre pays.

Ces concertations très riches ont permis à chacune des parties prenantes d'exprimer leurs propositions, mais aussi leurs préoccupations. J'aimerais savoir quelles sont, de votre point de vue, les mesures de la réforme les plus susceptibles de susciter des blocages, et quelle approche vous comptez mettre en œuvre pour prévenir ou limiter ce risque, en vue de parvenir à une application aussi fluide que possible des réformes dont notre pays a tant besoin.

Mme la ministre. Comme vous, madame Wonner, j'ai la conviction que les dispositifs d'insertion par l'économie jouent un rôle extrêmement important, et qu'il est

nécessaire de développer la dimension « formation » de ces dispositifs. Nous aurons l'occasion de reparler de la formation professionnelle dans quelques mois, dans le cadre d'une future réforme, et je suis tout à fait disposée à étudier en amont la prise en compte de dispositifs du type de ceux que vous évoquez.

Il est fondamental, pour des demandeurs d'emploi de longue durée ou pour des jeunes n'ayant jamais eu accès ni à la qualification ni à l'emploi, d'acquérir de l'estime de soi, de prendre progressivement confiance, de comprendre les mécanismes du marché du travail et d'apprendre à s'y intégrer – et, bien entendu, de se former. Même quand elle n'existait pas à l'origine, la demande de formation peut toujours être formulée ultérieurement dans le cadre des dispositifs d'insertion par l'économique.

L'une des difficultés qui se présentent aujourd'hui est que l'on se trouve soit dans le cadre du contrat aidé, soit dans le cadre de la formation, soit dans le cadre de l'insertion par l'économique – ce qui s'explique par le fait que ces différents dispositifs ont chacun leur justification et leur spécificité, mais peut être source de difficultés pour l'accompagnement des personnes concernées, car cela implique de recourir, pour chaque dispositif, à une boîte à outils qui lui est propre. Cela fait partie des sujets sur lesquels nous devons réfléchir.

Madame Firmin Le Bodo, vous attendez de nous une réforme « donnant plus de protection là où c'est nécessaire et plus de libertés chaque fois que c'est possible » et qui ne fasse pas penser, si j'ose dire, à de l'eau tiède. Comme vous l'avez constaté, les premières annonces au sujet de notre réforme ont donné lieu à des réactions assez vives, ce qui est normal en démocratie, mais montre bien que ce n'est pas de l'eau tiède que nous vous proposons !

Je considère que la réforme proposée, impliquant une concertation, un débat parlementaire et, pour finir, des changements profonds au sein des entreprises, n'a de sens que si elle se traduit, au bout du compte, par plus de liberté et plus de protection. Les deux notions ne sont pas exclusives l'une de l'autre, car il peut s'agir de libérer les entrepreneurs comme les salariés – parfois simultanément, comme dans le cas du télétravail ; de protéger les salariés, mais aussi les entreprises. Cette réforme, qui implique d'aborder de nombreux sujets, notamment celui de l'assurance chômage et de la formation, ne peut se faire qu'au moyen du dialogue social, qui constitue la clé d'un progrès équilibré. C'est le fil rouge qui guidera les arbitrages rendus sur les différents textes.

Monsieur Michels, vous m'avez interrogé sur les principaux points de blocage possibles. J'en vois, pour ma part, deux. Le blocage peut provenir, en premier lieu, d'une incompréhension de notre travail. Nous nous sommes en effet attelés à un projet d'ordonnances très ambitieux, qui produira tous ses effets sur le long terme, mais ne changera pas nécessairement les choses comme par magie, du jour au lendemain.

Cela nécessite donc des explications, car les gens ne savent pas nécessairement comment fonctionne aujourd'hui le droit du travail. En ce sens, le débat public, alimenté depuis deux mois par les parlementaires, les partenaires sociaux ou les journalistes, est une bonne chose. Si l'on veut éviter que le processus ne se grippe, il est important en effet que nos concitoyens comprennent clairement quel est le chemin que nous empruntons, pour résoudre quels problèmes, dans quelle perspective et avec quelles ambitions pour le dialogue social, l'entreprise et les salariés. Libre à chacun ensuite de se forger une opinion, favorable ou non.

Par ailleurs, sur le fond, on ne peut occulter les risques de blocage que représente la question de la négociation dans les entreprises de taille intermédiaire (ETI), c'est-à-dire de cinquante à trois cents salariés. Il sera complexe en effet de parvenir à une solution qui facilite le dialogue social au sein de l'entreprise même en l'absence de représentation syndicale, tout en préservant les prérogatives des organisations salariales. Nous n'avons donc pas encore abouti sur cette question, mais je suis confiante car, sans préjuger de l'avis des uns et des autres, nous avons déjà beaucoup progressé.

Au-delà de ces deux éléments que je viens de souligner, il restera évidemment dans cette réforme des sujets d'accord et de désaccord, et nous ne nous attendons guère à un plébiscite. L'essentiel à nos yeux reste de parvenir, grâce au dialogue social, au meilleur équilibre entre liberté et protection. C'est notre fil rouge.

M. Alain Ramadier. Pourriez-vous revenir, madame la ministre, sur la philosophie qui préside à l'instauration d'un contrat de chantier, dans lequel d'aucuns n'hésitent pas à voir un outil permettant d'anticiper les modalités de rupture de contrat, en faisant évoluer le CDI vers le CDD et en fragilisant donc l'ensemble des salariés en CDI, et ce alors que ce type de contrat n'aurait d'utilité que dans certains domaines, comme le bâtiment et l'informatique ?

J'aimerais également votre sentiment sur le fait que l'exposition aux risques chimiques semble avoir été exclue des facteurs retenus pour le compte pénibilité, rebaptisé compte personnel de prévention. Cela fait craindre que certaines pathologies ne puissent plus être prises en compte à titre rétroactif. Je pense en particulier à l'amiante, sujet auquel, en tant qu'élu dans la circonscription d'Aulnay-sous-Bois, où nous avons un grand nombre de dossiers de travailleurs exposés à l'amiante, je suis particulièrement sensible.

Enfin, je partage avec Gilles Lurton l'idée qu'une véritable négociation est nécessaire dans les petites entreprises. Vous serait-il possible de nous en dire plus et de nous préciser si le Sénat a fait évoluer les dispositions initiales sur cette question ?

M. Laurent Pietraszewski. Il est important que vous ayez rappelé les engagements pris par le Gouvernement en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que la possibilité donnée aux salariés de créer une commission spécifiquement dédiée à ces problématiques. De même, vous avez rappelé que l'instance unique gardera la possibilité d'ester en justice et la personnalité morale.

En matière de licenciement, où en êtes-vous de la revalorisation des indemnités légales ?

Où en est par ailleurs le plan de déploiement de la base de données que nous avons évoquée à plusieurs reprises ? Comment rendre le droit accessible au plus grand nombre, quelles sont nos perspectives sur ce point ?

M. Adrien Quatennens. Madame la ministre, vous êtes réputée pour votre expérience de directrice des ressources humaines, laquelle vous donne un regard avisé sur les relations sociales au sein de l'entreprise. Nous avons appris qu'en 2013 vous avez levé votre option d'achat sur les stock-options de Danone, votre employeur de l'époque, réalisant ainsi une opération juteuse, puisqu'elle vous a permis de dégager un bénéfice de 1,19 million d'euros, largement dû à l'annonce de 900 suppressions de poste dans la société, partout en Europe.

La question ici n'est pas de savoir si cette opération a été réalisée de manière délibérée ou non – ce n'est pas à nous d'en juger ; mais force est de constater que, délibérément ou non, vous avez bénéficié d'une somme importante suite à des licenciements. À l'heure où le Gouvernement prétend moraliser la vie publique, considérez-vous cela comme moral ?

En ce qui concerne plus précisément le texte, nous avons appris dans *Les Échos* que le Gouvernement envisageait de limiter le périmètre d'appréciation des difficultés économiques de l'entreprise au seul territoire national, ce qui, de notre point de vue, est un moyen de permettre à des entreprises multinationales, qui affichent au plan mondial un bilan florissant, de justifier des licenciements économiques dans notre pays. On peut même imaginer que ces multinationales organiseront artificiellement leur situation déficitaire en France, de manière à pouvoir licencier. Nous avons bien noté que, pour éviter cela, vous comptez *a priori* faire en sorte que ces licenciements soient considérés comme sans cause réelle et sérieuse, dès lors qu'une entreprise aura délibérément transféré la trésorerie d'une filiale française vers une filiale étrangère mais, à l'heure où vous prétendez alléger la complexité juridique de notre système, vous compliquez ce faisant la tâche des juges, en leur confiant le soin d'évaluer le bilan de ces sociétés à l'architecture complexe.

Pourquoi réduire à tout prix le périmètre d'appréciation des difficultés économiques ? Quelles simplifications comptez-vous en tirer, si ce n'est celle de la vie des multinationales et de leurs actionnaires, qui pourront, de fait, multiplier les plans sociaux sans craindre que des procédures trop longues et trop complexes n'aboutissent ?

Mme la ministre. Monsieur Ramadier, le contrat de chantier est un outil qui peut avoir du sens dans certains secteurs comme l'informatique ou la construction navale ; il n'en aurait aucun en revanche dans la boulangerie, et ce n'est donc pas un dispositif qui a vocation à être généralisé. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous ne prévoyons pas de l'inclure dans la négociation d'entreprise mais dans la négociation de branche, que nous souhaitons renforcer et qui comportera un item « gestion et qualité de l'emploi », au sein duquel figurera le contrat de chantier.

Pour certains métiers, ce contrat offre des avantages à la fois économiques et sociaux. Dans la construction navale, par exemple, il est déjà arrivé que des chantiers nécessitant beaucoup de compétences soient perdus par une entreprise, car, n'ayant qu'un seul chantier en perspective et ne pouvant donc recruter en CDI des demandeurs d'emploi, elle devait se contenter d'intérimaires.

Or, tout en permettant aux entreprises de répondre à certains marchés, le CDD de chantier donne à certains travailleurs la possibilité de sortir de l'intérim ou des emplois précaires, ce qui n'est pas sans importance dans un pays comme le nôtre où le problème de l'emploi ne se résume pas au taux de chômage, mais tient également au clivage entre ceux qui disposent d'un CDI et ceux, notamment les jeunes, qui ne parviennent pas à sortir de l'emploi précaire. Le CDI, qui représente 87 % des emplois en France, est la norme. Et il doit le rester. J'ajoute qu'avec un contrat de chantier la mention figurant sur la fiche de paie est celle d'un CDI, ce qui ouvre l'accès aux baux locatifs et aux prêts bancaires, beaucoup plus difficiles à obtenir lorsqu'on ne peut se prévaloir que d'un CDD ou d'un contrat d'intérim. En outre, l'intérêt d'une entreprise qui a formé des salariés pendant trois ans est de décrocher de nouveaux chantiers pour continuer de les employer plutôt que de s'en débarrasser.

Il s'agit donc d'un bon dispositif dès lors qu'on en fait un usage mesuré, en d'autres termes qu'il est confié à la négociation de branche. J'ajoute que je ne connais pas une organisation syndicale qui accepterait de signer un accord sur les contrats de chantier sans contrepartie sécurisante pour les salariés. S'il permet aux entreprises de s'emparer de nouveaux marchés, l'accord de chantier, intégré aux accords de branche, sera aussi un outil de sécurisation progressive du parcours professionnel pour des salariés en situation précaire.

En ce qui concerne le compte pénibilité, aucun des dix facteurs de pénibilité n'en a été sorti. Ils sont au contraire réaffirmés. Seul change le mode de déclaration et, partant, le mode de traitement. L'urgence était de résoudre le problème des trois facteurs de pénibilité ergonomiques, qui entraînaient des obligations auxquelles ni les agriculteurs ni les artisans n'étaient capables de répondre, ce qui fait que les salariés n'auraient pas été mieux protégés qu'ils ne le sont actuellement.

Nous avons donc opté pour une solution pragmatique qui simplifie la déclaration mais reste socialement juste, en permettant aux salariés ayant eu des métiers pénibles de prendre leur retraite à taux plein deux ans plus tôt. Ce sont dix mille personnes qui pourront bénéficier de ce départ anticipé dès l'an prochain alors que, dans l'ancien système, il aurait fallu attendre une vingtaine d'années.

Ceci étant, vous avez raison d'aborder la question du risque chimique, dont la spécificité est que ses conséquences peuvent n'apparaître qu'à long terme. En ce qui concerne l'amiante, il n'est pas question de modifier la réglementation actuelle ; quant aux autres risques chimiques, ils font déjà l'objet de nombreuses obligations particulières de la part de l'employeur. J'ai néanmoins demandé une étude plus approfondie du sujet, afin de nous assurer que les règles en vigueur sont suffisantes. Dans le cas contraire, il faudra les compléter. Quoi qu'il en soit, nous distinguons clairement entre les risques qui produisent des effets à court terme et ceux, comme l'amiante, qui produisent des effets à long terme et nécessitent de ce fait des dispositifs différents.

En ce qui concerne enfin les indemnités légales, j'avais en effet annoncé leur revalorisation devant votre assemblée. Ces indemnités, je le rappelle, s'appliquent à tous les licenciements et pas seulement à ceux qui font l'objet d'un contentieux, et nous pensons qu'il vaut mieux prévenir que guérir, ni l'employeur ni le salarié n'ayant intérêt au contentieux.

Ces indemnités servent de référence à de nombreux calculs, ce dont nous devons tenir compte dans leur réévaluation. Nous devons également considérer, pour parvenir à un chiffre, la question du barème, et il sera statué sur les deux questions conjointement, afin de parvenir à une position d'équilibre.

Le Sénat a également adopté un amendement gouvernemental supprimant la condition d'ancienneté d'un an pour avoir droit aux indemnités légales, car nous considérons le fait que tout licencié ait droit à ces indemnités – mêmes si elles sont moins élevées sans ancienneté – participe de la même logique visant à prévenir les conflits. De même, nous jugeons nécessaire d'encadrer l'indemnisation entre un plancher et un plafond pour offrir aux employeurs comme aux salariés une meilleure visibilité.

Quant au déploiement de la base de données à laquelle vous avez fait allusion, le projet ne comporte pas à ce sujet de dispositions particulières, car cela n'a pas été jugé par les parties à la négociation comme un chantier prioritaire. Néanmoins, il avance.

Monsieur Quatennens, si le périmètre d'appréciation du motif économique de licenciement dépasse aujourd'hui nos frontières, il n'en est pas pour autant opérant et n'empêche pas les dérives que vous évoquez. Nous sommes d'ailleurs le seul pays de l'Union européenne à l'avoir défini de la sorte, ce qui provoque l'incompréhension des employeurs et des syndicats européens et constitue un frein à l'investissement. Je rappelle en effet que 60 % des investissements étrangers en France proviennent de l'Union européenne, essentiellement d'Allemagne, d'Italie et du Royaume-Uni, lesquels ont, pour leur part, défini un périmètre national et ne comprennent donc pas pourquoi les sociétés implantées sur leur territoire sont concernées par la loi française, alors que la réciproque n'est pas vraie. De surcroît, vous avez vous-même indiqué qu'il était très difficile pour un juge d'apprécier au fond la situation d'une société à l'organisation complexe, dont le siège, qui plus est, n'est pas en France.

La solution consiste donc, selon moi à inscrire l'appréciation des difficultés économiques dans un périmètre soit national soit européen – selon les ultimes arbitrages –, assorti de la condition que l'entreprise n'ait pas créé artificiellement en France les conditions de ces difficultés. La jurisprudence en la matière est désormais assez documentée, ce qui confère au juge un pouvoir d'appréciation d'autant plus efficace que notre intention est inscrite dans la loi. De la sorte, nous pourrions à la fois empêcher que l'incompréhension de nos partenaires freine l'investissement, et limiter les dérives du système.

En ce qui concerne ce qui me touche plus personnellement, même s'il me semble que votre interpellation n'entre pas dans le cadre de cette audition, je vais vous répondre, puisque vous m'interrogez.

En premier lieu, comme pour tous les dirigeants d'entreprise et tous les responsables publics, l'ensemble des éléments qui composent ma rémunération ont été et sont déclarés et soumis au contrôle des instances dédiées. Mon plan de stock-options a ainsi été déclaré à l'Autorité des marchés financiers (AMF), comme sont déclarés et rendus publics par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) – autorité parfaitement indépendante – ma rémunération de ministre et mon patrimoine. Par ailleurs, j'ai toujours payé mes impôts en France et considère comme normal qu'ils soient élevés, compte tenu de mon haut niveau de rémunération : cela fait partie de la solidarité publique. Je considère donc que l'AMF, la HATVP et les services fiscaux sont parfaitement compétents non seulement pour vérifier à tous moments la légalité de ma situation et la justesse de mes déclarations, mais également pour publier tout ce qui doit être publié. En revanche, si je suis totalement d'accord avec les règles de transparence que nous avons adoptées, je pense qu'il y a une différence entre transparence et voyeurisme. Il me paraîtrait donc déplacé de m'étendre plus avant sur le sujet, et je fais confiance aux autorités de contrôle.

Je voudrais ensuite dire un mot de la rémunération des dirigeants. Elle fait l'objet, dans notre société, d'un débat légitime mais qu'il n'y a pas lieu d'aborder aujourd'hui. En revanche, il est important de dire qu'il est normal que les entrepreneurs et les dirigeants qui prennent des risques, créent de la valeur économique et donc de l'emploi, gagnent de l'argent, sans excès mais en rétribution de leur investissement personnel et de leurs responsabilités.

En tout autre lieu, je suis d'ailleurs prête à en discuter, m'étant d'ailleurs exprimée à plusieurs reprises sur le sujet. Reste qu'il ne faut pas confondre une question d'intérêt générale et une situation particulière, dont la médiatisation aujourd'hui ne doit rien au hasard.

Vous ne me connaissez pas encore bien, mais ceux qui savent qui je suis connaissent mon engagement social depuis quarante ans, sans que j'aie besoin d'en apporter la preuve ou

d'en faire le récit. Imaginer que j'aurais pu, quatre ans à l'avance, parce qu'on m'attribuait un plan de stock-options, envisager un plan de restructuration et de départs volontaires des salariés de l'entreprise pour gonfler ma plus-value est absurde et blessant. Et je ne laisserai personne dire que je n'ai pas de cœur ni de morale. C'est tout ce que j'ai à déclarer. (*Applaudissements nourris sur les bancs des commissaires de La République en marche.*)

Mme Catherine Fabre. Je partage entièrement, madame la ministre, la conception que vous avez exposée tout à l'heure de l'entreprise comme lieu du dialogue social. Les ordonnances s'appêtent à renforcer ce dialogue, et j'en suis ravie. C'est une évolution très prometteuse.

S'agissant des instances fusionnées de représentation du personnel, vous avez commencé à répondre sur les ressources nouvelles qui seront allouées aux représentants du personnel, afin notamment de renforcer leur formation. J'espère que vos propositions leur offriront de nouveaux outils, qui leur permettront d'être plus efficaces. Je m'interroge également sur le périmètre des concertations qui seront menées : iront-elles jusqu'à la négociation ? En avez-vous débattu avec les représentants des salariés comme des employeurs ?

Bref, s'achemine-t-on vers un renforcement des pouvoirs de cette délégation unique ?

M. Pierre Dharréville. Votre réponse à mon collègue Adrien Quatennens montre un désaccord fondamental entre nous sur la question de la répartition, au sein de l'entreprise, des richesses créées – question malheureusement taboue dans le projet de loi que vous proposez.

À mon sens, à partir d'un certain niveau de rémunération et d'écarts de rémunérations dans une même entreprise, il y a quelque chose d'indu, voire de scandaleux...

Mme Monique Iborra, présidente. Mme la ministre a déjà répondu à cette question. Nous avons la réponse ; elle ne vous satisfait pas, je le comprends, mais pourriez-vous revenir à l'ordre du jour, qui est l'examen de la loi ?

M. Pierre Dharréville. Je pensais pouvoir m'exprimer librement, madame la présidente. J'ai effectivement des questions à poser, si vous le permettez.

Je crois, contrairement à vous, madame le ministre, que notre commission est le lieu où débattre de ces problèmes.

Les organisations syndicales sont inquiètes, notamment en ce qui concerne le poids des actionnaires dans la décision. Vous avez dit que tout commençait avec les actionnaires : c'est bien là le problème. Madame la ministre, comment allez-vous renforcer le fait syndical et les droits des salariés ? Qu'avez-vous retenu de ce que vous ont dit les organisations syndicales au cours des récentes concertations ? Vos interlocuteurs syndicaux n'ont pas, je crois, reçu toutes les réponses qu'ils attendaient. Qu'allez-vous retenir de leurs propositions ?

Qu'avez-vous par ailleurs retenu du débat au Sénat ? Lesquelles des propositions de la Haute Assemblée vous semblent-elles présenter un intérêt ?

Mme Valérie Petit. Ma question portera sur la gouvernance. Je voudrais d'abord préciser d'où je parle : j'ai dirigé un centre de recherches portant sur la question de la gouvernance et de la direction d'entreprise ; à ce titre, je suis compétente techniquement sur

les questions de rémunération des dirigeants. Je me tiens à la disposition de M. Quatennens pour partager mon expertise : nous avons tous à gagner, en tant que représentants de la nation, à maîtriser techniquement les sujets sur lesquels nous prenons position – surtout lorsque des individus sont mis en cause, alors que la question est d’abord technique et n’est pas résolue.

Madame la ministre, que pensez-vous de la suppression du 4 ° de l’article 2 du projet de loi par le Sénat ? En prévoyant de les associer aux décisions *via* l’instance fusionnée, et de renforcer leur place dans les conseils d’administration, il promettait pourtant un réel progrès pour les salariés.

M. Aurélien Taché. Merci, madame la ministre, d’avoir réaffirmé votre engagement d’augmenter les indemnités légales de licenciement, à la suite d’un amendement déposé par le groupe La République en marche. Aujourd’hui, cette indemnité s’élève à un cinquième du salaire mensuel brut multiplié par le nombre d’années d’ancienneté ; au-delà de dix ans, on ajoute deux quinzièmes de salaire mensuel par année supplémentaire. Ce montant est inférieur à la moyenne européenne : votre engagement est donc important. Les syndicats de salariés ont accueilli favorablement cette annonce ; certaines organisations patronales ont en revanche fait connaître leur désapprobation. Nous comptons sur vous pour maintenir le cap, car cette mesure permettra d’équilibrer le texte que nous proposons aux Français.

Vous avez dit ne pas être en mesure de nous indiquer le montant que vous allez retenir. Pouvez-vous néanmoins nous confirmer que cette mesure sera bien adoptée à la rentrée, en même temps que les ordonnances ?

Par ailleurs, s’agissant des droits des salariés en cas de rupture du contrat de travail, notamment dans les cas de refus par le salarié d’accepter des modifications de son contrat consécutives à un accord d’entreprise, vous avez évoqué en séance publique la possibilité d’abonder les comptes personnels de formation des salariés concernés. Pouvez-vous nous indiquer quels sont les montants envisagés ? Comment ont réagi sur ce point les partenaires sociaux ?

Mme la ministre. Comment le dialogue social va-t-il permettre l’évolution de l’entreprise ? L’instance fusionnée aura davantage de « grain à moudre » ; employeur et salariés auront une vision plus large, et des marges de manœuvre accrues. Cela amènera logiquement un renforcement de son pouvoir de discussion.

En outre, là où les syndicats de salariés et l’entreprise le souhaitent, un accord majoritaire pourra créer un véritable « conseil d’entreprise », qui deviendrait le lieu non seulement de l’information et de la consultation, mais aussi de la négociation. Ainsi, dans certains domaines – sans doute en priorité la formation – on rentrerait dans une logique d’avis conforme, c’est-à-dire de co-décision. Cela ne concernera sans doute dans un premier temps qu’une minorité d’entreprises. Nous n’obligeons personne, mais je connais beaucoup d’employeurs et d’organisations syndicales qui sont prêts à tenter ce pari. C’est une étape logique de l’évolution du dialogue social et économique dans notre pays.

Le Sénat a d’ailleurs adopté un amendement qui vise à renforcer l’association des représentants des salariés aux décisions en matière de formation, mais aussi à inclure parmi les compétences de l’instance unique la question des personnes handicapées et celle de l’égalité hommes-femmes. Ces trois sujets – qu’il est obligatoire de traiter – sont en quelque sorte des marqueurs de la maturité du dialogue social.

S'agissant de la gouvernance, le Sénat a en effet supprimé – contre le souhait du Gouvernement – l'alinéa qui prévoyait l'amélioration des conditions de représentation et de participation des salariés dans les organes d'administration et de surveillance. Le projet de loi est maintenant entre les mains de la commission mixte paritaire...

La formation ainsi que la reconnaissance des acquis et des parcours syndicaux sont essentiels pour les partenaires sociaux. Aujourd'hui, un représentant du personnel ou un délégué syndical voit parfois, voire souvent, sa carrière entravée. Dès lors, les organisations syndicales rencontrent des difficultés pour recruter et renouveler les générations ; c'est contraire à ce que nous souhaitons. Comme je l'ai dit, j'ai confié une mission sur ce sujet à M. Simonpoli, qui est un expert reconnu de la question, et qui me rendra ses conclusions d'ici peu. On ne peut pas vouloir un dialogue social renforcé sans donner aux représentants du personnel les moyens de jouer pleinement leur rôle. C'est une question de cohérence : nous ne défendons pas un modèle d'entreprise sans syndicats, mais un modèle où un dialogue s'établit entre l'employeur et les représentants des salariés. Il faut en outre prendre en considération les spécificités des PME. Les ordonnances contiendront des mesures visant à renforcer le fait syndical.

Des débats au Sénat, mais aussi à l'Assemblée nationale, et de nos discussions avec les partenaires sociaux, nous avons notamment retenu la nécessité d'un équilibre très fin sur les sujets d'hygiène, de santé et de sécurité au travail. Nous nous acheminons vers des solutions qui nous permettront de gagner sur les deux tableaux : plus de réflexion stratégique, mais aussi une meilleure préservation de l'acquis opérationnel.

S'agissant des indemnités légales, elles sont fixées par décret. Nous entendons établir les nouvelles règles dans la foulée des ordonnances. Les montants actuels sont en effet inférieurs à la moyenne européenne. Les organisations syndicales de salariés approuvent notre intention ; du côté des organisations patronales, certaines l'approuvent, d'autres la regrettent.

Mais notre but n'est pas de faire plaisir à l'un ou à l'autre. Le gagnant-gagnant, ce n'est pas la même chose que le donnant-donnant ! Ce que nous voulons, c'est un ensemble à la fois cohérent et équilibré. Dès lors, il est logique d'augmenter les indemnités légales, mais aussi de plafonner les dommages et intérêts. Nous avons écouté tout le monde ; mais notre but, je le redis, c'est la cohérence. Nous ne voulons pas plaire, mais agir de façon à la fois efficace et juste ; nous voulons libérer et protéger.

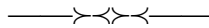
Il existe aujourd'hui cinq cas – une simplification sera bienvenue – où l'accord d'entreprise prime sur le contrat de travail, le salarié qui refuse l'accord d'entreprise étant *de facto* licencié. Cet accord ayant été signé par les organisations syndicales, il est normalement plutôt favorable ; mais si un salarié le refuse, et qu'il est licencié, la piste du compte personnel de formation me paraît en effet intéressante. Les modalités restent à fixer.

La vraie sécurité de l'emploi, au-dessus de toutes les autres, c'est la compétence et la formation. Elles seules permettront aux actifs d'être acteurs des mutations, et non de les subir. Tout ce que nous pourrons faire pour renforcer la formation ira dans le bon sens. Nous voyons de plus en plus souvent des entreprises qui doivent renoncer à des marchés parce qu'elles ne trouvent pas les compétences, ce qui est dramatique ; de l'autre côté, nous voyons des demandeurs d'emploi et des salariés, jeunes ou moins jeunes, qui n'ont pas accès à la formation et ne peuvent pas saisir les opportunités qui existent. Je le redis, la formation est essentielle.

Mme Monique Iborra, présidente. Merci, madame la ministre, d'avoir répondu longuement et sur le fond des sujets. Vous avez ainsi exposé le sens que le Gouvernement souhaite donner à la loi, alors que le sujet peut paraître très technique et réservé à quelques initiés.

Merci aussi, chers collègues, de votre présence. Malgré les difficultés de transports, tous les groupes ont pu s'exprimer. (*Applaudissements sur les bancs des députés LREM.*)

La séance est levée à treize heures cinq.



Présences en réunion

Réunion du lundi 31 juillet 2017 à 11 heures 30

Présents. – Mme Delphine Bagarry, M. Belkhir Belhaddad, M. Guillaume Chiche, Mme Josiane Corneloup, M. Dominique Da Silva, M. Pierre Dharréville, Mme Audrey Dufeu Schubert, Mme Catherine Fabre, Mme Albane Gaillot, Mme Florence Granjus, Mme Claire Guion-Firmin, Mme Monique Iborra, Mme Caroline Janvier, Mme Fiona Lazaar, Mme Charlotte Lecocq, M. Gilles Lurton, M. Thierry Michels, Mme Valérie Petit, Mme Michèle Peyron, M. Laurent Pietraszewski, Mme Claire Pitollat, M. Adrien Quatennens, M. Alain Ramadier, M. Jean-Hugues Ratenon, Mme Mireille Robert, M. Aurélien Taché, Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe, M. Adrien Taquet, Mme Élisabeth Toutut-Picard, M. Boris Vallaud, Mme Annie Vidal, Mme Corinne Vignon, M. Stéphane Viry, Mme Martine Wonner

Excusés. – M. Joël Aviragnet, Mme Ericka Bareigts, Mme Justine Benin, M. Marc Delatte, Mme Jeanine Dubié, Mme Caroline Fiat, Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel, M. Thomas Mesnier, M. Jean-Philippe Nilor, Mme Nadia Ramassamy, Mme Nicole Sanquer, Mme Hélène Vainqueur-Christophe

Assistait également à la réunion. – M. Denis Sommer