

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

- Examen, ouvert à la presse, de la proposition de loi de MM. Gérard Cherpion et Christian Jacob relative à la simplification et au développement du travail, de la formation et de l'emploi (n° 2165) 2
- Présences en réunion..... 41

Mercredi

1^{er} octobre 2014

Séance de 16 heures 15

Compte rendu n° 02

SESSION ORDINAIRE DE 2014-2015

**Présidence de
Mme Catherine
Lemorton,
*Présidente***



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mercredi 1^{er} octobre 2014

(Présidence Mme Catherine Lemorton, présidente de la Commission)



La séance est ouverte à seize heures vingt.

La Commission procède à l'examen, ouvert à la presse, de la proposition de loi de MM. Gérard Cherpion et Christian Jacob relative à la simplification et au développement du travail, de la formation et de l'emploi (n° 2165).

Mme la présidente Catherine Lemorton. La proposition de loi relative à la simplification et au développement du travail, de la formation et de l'emploi, qui sera débattue en séance publique le 9 octobre, est un texte dense, reflétant les positions du groupe UMP sur de nombreuses questions liées au secteur du travail et de l'emploi, qu'il s'agisse du contrat de travail, de la durée du travail, de l'apprentissage ou des stages. Il me semble peu probable qu'elle fasse l'objet d'un consensus dans notre commission.

M. Gérard Cherpion, rapporteur. Plus de quatre-vingts collègues de l'UMP ont signé avec moi cette proposition de loi, et notre groupe, soutenu par son président, Christian Jacob, a décidé d'inscrire ce texte, très important pour la vie de nos concitoyens et des comptes publics, dans sa niche parlementaire. À l'heure où le plafond de notre dette atteint un sommet historique, à plus de 2 000 milliards d'euros, et où le déficit de notre système de sécurité sociale dépasse 11 milliards d'euros cette année, le plein-emploi s'avère essentiel pour drainer des cotisations sociales. Or notre société est marquée par un chômage de masse, blessure qui touche les plus de 5 millions de personnes qui y sont confrontées. Nous devons tout mettre en œuvre pour régler ce problème.

Je ne souhaite pas ici remettre en cause les efforts de la majorité actuelle qui, en raison de tensions internes, ne peut aller aussi loin qu'il le faudrait. Néanmoins, nous devons tout mettre en œuvre pour que la situation actuelle ne perdure pas et nous attaquer à certains tabous bien ancrés dans la société française. La population y est prête, y compris parmi les militants de gauche. Cette proposition de loi entend briser ces tabous, afin de libérer les forces créatrices d'emplois de notre pays, de donner une place plus importante aux partenaires sociaux et aux acteurs du terrain dans les entreprises – ou à défaut dans les branches –, et de faciliter la formation des jeunes à travers l'apprentissage et les stages.

Cette proposition de loi souhaite apporter une réponse à des problèmes présents dans le débat public depuis de nombreux mois, voire de nombreuses années. Son examen permettra à chacun de se positionner, de sortir des postures et de démontrer sa volonté réformatrice au profit de notre pays. À travers cette loi, je souhaite donner toute leur place aux partenaires sociaux, que j'ai d'ailleurs reçus au cours de nombreuses auditions. La droite possède une forte tradition en la matière, la loi Larcher du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social ayant donné tout son poids au dialogue social. Prolongeant cet héritage, de nombreux articles de ce texte donnent davantage d'importance aux négociations ayant lieu dans les entreprises. Les négociateurs nationaux connaissent évidemment la réalité du terrain, mais ils ne peuvent pas apporter de réponses à l'ensemble des problèmes qui se posent dans toutes les entreprises du pays.

Faisant confiance à la négociation collective, je souhaite associer les partenaires sociaux à la rédaction d'un nouveau code du travail et leur confier la définition de la future représentativité territoriale pour les entreprises de moins de cent salariés. Ces deux mesures, situées aux articles 1^{er} et 7, revêtent une grande importance. Le code du travail est passé de 600 articles en 1973 à 12 000 actuellement ; cette situation n'est plus tenable, ni pour les employeurs ni pour les salariés. Elle crée une insécurité juridique et des tensions dans les entreprises. De nombreux acteurs politiques et économiques appellent de leurs vœux la réforme du code du travail qui s'avère essentielle.

Je ne souhaite toutefois pas une réforme venant d'en haut, c'est-à-dire du pouvoir exécutif ou législatif, car un sujet d'une telle envergure mérite la constitution d'une commission dédiée spécialement à ce sujet et chargée de proposer un nouveau code du travail dont le Parlement déciderait l'adoption. Cette commission disposerait d'un an pour élaborer ce nouveau code, car le temps presse ; sa composition variée serait le gage de la qualité du dialogue social. Certaines lignes directrices, comme la mise en place de seuils sociaux simplifiés à partir de cent salariés, d'un contrat de travail à droits progressifs ou de la création d'une instance unique de représentation des salariés sont précisées pour la proposition de loi. Il revient au législateur de fixer les grandes lignes à une telle commission ; c'est d'ailleurs la méthode adoptée par le Gouvernement lorsqu'il adresse aux partenaires sociaux une lettre d'orientation contenant les sujets de négociation.

Tout le monde réclame l'harmonisation des seuils sociaux, les effets de ces derniers s'avérant néfastes pour la création d'entreprises. Il ne s'agit pas d'affirmer que cette mesure créera 10 000, 50 000 ou 100 000 emplois, mais nous devons l'adopter dès lors qu'elle simplifie la vie des entreprises. Il existe actuellement plus de trente seuils différents : comment les chefs d'entreprise pourraient-ils s'y retrouver ?

La représentation ne constitue pas une entrave aux embauches ; la proposition de loi prévoit un système dans lequel tous les salariés seront représentés, y compris ceux travaillant dans des structures de moins de dix employés. Elle constitue donc une avancée, et non une régression. Certes, les entreprises comprenant entre cinquante et cent salariés n'auront pas de comité d'entreprise, mais les salariés bénéficieront bien d'une représentation. L'article 7 dispose qu'une représentation territoriale leur sera assurée.

Nous devons faire confiance aux partenaires sociaux, et cet article propose l'organisation d'une négociation interprofessionnelle dont les résultats seraient transcrits par le Parlement dans la loi.

La disposition visant à revenir à la durée de 39 heures travaillées hebdomadairement dans le privé et dans le public, portée par l'article 2 du texte, ne fera probablement pas consensus. Nous dénonçons les 35 heures depuis de nombreuses années : le temps de travail ne constitue pas un gâteau à partager, et il convient de créer le travail, car c'est lui qui engendre la richesse. Ce n'est pas parce que neuf salariés travaillent quatre heures de moins que cela crée un poste pour une personne supplémentaire. Si tel était le cas, le débat aurait été tranché alors qu'il ne s'est jamais éteint. Les 39 heures travaillées seront payées 39 heures, et les salariés qui bénéficient actuellement d'une meilleure rémunération grâce à leurs heures supplémentaires conserveront leur situation, car ils n'ont pas à payer les erreurs du passé.

L'objectif n'est pas de perturber la vie des entreprises, et certaines d'entre elles se sont bien organisées sous le régime des 35 heures, quand d'autres ont négocié avec les représentants des salariés pour travailler moins de 35 heures. Dans certaines branches

touchées par la crise, nous ne pouvons pas demander aux entreprises de travailler 39 heures, si bien que le texte prévoit que les conventions existantes resteront en vigueur ; elles devront être renégociées au bout d'un an, en prenant en compte le changement de législation, mais rien ne les empêche de négocier à l'identique. Nous devons donner de la souplesse aux entreprises, car toutes n'ont pas besoin de 39 ou de 35 heures ; en fonction du carnet de commandes, elles peuvent négocier pour augmenter ou diminuer le nombre d'heures travaillées. Cette possibilité existe déjà, mais elle s'avère compliquée à mettre en œuvre. Nous proposons donc, à l'article 4, de simplifier le recours à ce type de convention.

Nous devons également abroger le seuil de 24 heures hebdomadaires. Les reports successifs de la mise en œuvre de cette mesure démontrent qu'elle est inapplicable dans les faits : nous sommes ainsi le seul pays où il s'avère impossible de travailler moins de 24 heures et difficile de le faire plus de 35 heures par semaine. Les salariés et les employeurs souhaitent disposer d'une plus grande liberté dans leurs relations de travail, même si on ne doit pas écarter la question du temps partiel subi, notamment pour les femmes, les plus touchées par ce phénomène. Par ailleurs, nous devons accepter que certains salariés souhaitent ne travailler qu'à temps très partiel. Ainsi, le passage contraint de ces contrats à 24 heures détruira des emplois, et certains salariés passeront du temps partiel subi au chômage subi.

Enfin, la proposition de loi contient tout un chapitre sur les formations en alternance et les stages. L'avenir de notre pays passe par la jeunesse : alors même que l'apprentissage représente un véritable tremplin pour l'emploi – sept jeunes sur dix signant un contrat dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme –, le Gouvernement actuel l'a laissé périliter. Le nombre d'entrées dans l'apprentissage s'est contracté de 8 % en 2013 – soit 24 000 jeunes en moins – et la tendance semble s'accélérer cette année pour atteindre une baisse de 14 %. Nous revenons ainsi au niveau de 1993, et nous devons donc collectivement sauver l'apprentissage. Certes, les mesures proposées dans ce texte ne seront pas suffisantes, mais elles participeront de sa réhabilitation. Il est de notre devoir de revenir sur la loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, et de proposer une alternative avant qu'il ne soit trop tard, car le recul du nombre de stages suivrait celui des contrats en apprentissage, et les jeunes éprouveraient davantage de difficultés pour acquérir une expérience professionnelle.

Cette proposition de loi ne réglera pas à elle seule le problème du chômage dans notre pays : on doit l'accompagner de mesures fiscales – notamment en matière de baisse du coût du travail – et de simplification de nombreux dispositifs, trop complexes pour être utilisés par les chefs d'entreprise. Elle offre toutefois des solutions et s'attaque à des tabous ; la situation de notre pays est telle que nous devons tout envisager, dans le respect des salariés et des employeurs. Pour reprendre les mots du Premier ministre, prononcés le 29 septembre, « *je compte sur l'intelligence collective* ».

M. Denys Robiliard. Je ne m'attendais pas à ce que M. Cherpion nous propose une lecture freudienne du droit du travail, le renversement des tabous étant une allusion directe à Freud et à son livre *Totem et tabou*. Votre proposition de loi fait surgir l'inconscient de l'UMP, qui affiche ses totems qu'elle s'est bien gardée de mettre en œuvre lors des dix années qu'elle a récemment passées au pouvoir.

L'article 1^{er} prévoit certes qu'une commission réunisse des représentants des salariés, des employeurs, de l'administration et du Parlement, mais vous choisissez de réformer le droit du travail sans négociation sociale et par le biais d'un processus administratif. Ce faisant, vous vous démarquez *nolens volens* de la réforme Larcher que la majorité que vous souteniez

avait portée et que vous assumiez jusqu'à présent ; ainsi, vous n'avez pas saisi la présidente de la commission des affaires sociales d'une demande de consultation des partenaires sociaux sur le contenu de vos propositions. Vous avez certes organisé de nombreuses auditions, mais vous n'avez pas suivi les règles élaborées par l'Assemblée nationale sous la présidence de M. Accoyer.

Ainsi, vous voulez remettre en cause le plancher de 24 heures hebdomadaires pour les contrats à temps partiel. Il a pourtant été fixé récemment, en janvier 2013, par un accord national interprofessionnel (ANI), afin de lutter contre la précarité, et le législateur l'a simplement et fidèlement retranscrit dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. L'encre de cet accord est à peine sèche qu'il faudrait déjà le réformer, et le Parlement viendrait abroger ce qu'ont décidé les partenaires sociaux ? La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) a peut-être signé cet accord de mauvaise grâce, mais la négociation collective doit disposer du temps nécessaire pour mettre en œuvre les principes qu'elle a arrêtés.

Votre affirmation selon laquelle les seuils sociaux décourageraient l'emploi n'est pas démontrée par les statistiques de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF). Vous proposez de fixer le seuil à cent salariés, alors que les entreprises disposent de délégués du personnel à partir de dix salariés et d'un comité d'entreprise à partir de cinquante : si nous adoptions votre proposition, il n'y aurait plus de représentants du personnel ni de délégués syndicaux dans les entreprises de moins de cent salariés. Il s'agit d'une régression d'autant plus formidable que l'article 7 demande aux partenaires sociaux de développer un accord sur la représentation territoriale. Il reste singulier que le Parlement enjoigne aux partenaires sociaux de lui fournir la matière sur laquelle il légifèrera.

Votre proposition de loi, monsieur Cherpion, est une négation de la négociation collective, qui est une richesse de notre droit.

Mme Valérie Lacroute. Avec une inflation négative en juillet et une croissance nulle depuis le début de l'année, la France se trouve dans la nasse : la dette publique dépasse pour la première fois les 2 000 milliards d'euros, soit 95 % du PIB. Le chômage atteint des niveaux inégalés, et notre industrie recule et a perdu des milliers d'emplois ces deux dernières années. La plupart des enquêtes récentes dans l'industrie, les services, le commerce et la construction font apparaître des tendances négatives.

Pour redonner une bouffée d'oxygène à nos entreprises, relancer le développement de l'activité et rétablir la croissance, il est grand temps de s'occuper du travail, de la formation et de l'emploi.

Les vingt-sept articles de la proposition de loi de Gérard Cherpion constituent les fondements d'une réforme courageuse. Il s'avère nécessaire d'alléger le code du travail, de revoir le temps de travail et d'offrir des perspectives à notre jeunesse en ouvrant plus largement l'apprentissage, notamment dans les collectivités territoriales, et en dynamisant l'offre de stages.

La réforme du code du travail n'est pas une gageure : il est passé de 600 articles en 1973 à plus de 10 000 actuellement, et, si cette croissance fait le bonheur des avocats, elle peut inciter de nombreuses personnes, découragées par la floraison de textes, à ne pas respecter le droit, à espérer ne pas subir de contrôle, voire à refuser d'embaucher. Les chefs

d'entreprise vivent dans une insécurité permanente. La fiche de paie compte quatre lignes au Royaume-Uni, sept en Allemagne et vingt-deux en France : nous sommes loin du choc de simplification ! La France étant dans un tel état que nous devons conduire une réforme d'ampleur. Le temps n'est plus aux discours, mais à l'action.

Comme le dispose l'article 1^{er}, il est vital d'installer une commission de simplification du code du travail, chargée de proposer un code de cent pages reprenant l'ensemble des accords collectifs et la réforme des seuils sociaux, qui simplifie le contrat de travail – notamment sa rupture –, et qui fusionne les instances représentatives du personnel.

L'article 2 lève le carcan tant décrié des 35 heures et donne aux entreprises la possibilité de faire évoluer le temps de travail et les salaires suivant le rythme des carnets de commandes. Libérons le temps de travail dans les branches, les entreprises et les administrations, en partageant entre employeurs et salariés les gains de production. Fixer la durée du travail à 39 heures, payées 39 heures, dans le privé et le public, et renvoyer la définition du seuil de déclenchement des heures supplémentaires aux branches et aux entreprises constitue une réforme ambitieuse, inéluctable et courageuse.

Il en est de même pour l'article 5 qui abroge la durée minimale de 24 heures hebdomadaires travaillées ; cette mesure, source de complexité pour les employeurs, menace plusieurs millions d'emplois. Sa mise en œuvre a d'ailleurs été repoussée de six mois. Supprimons-la tout simplement !

Il nous faut également du courage pour accompagner et épauler la jeunesse. La voie de l'apprentissage représente le sillon qu'il convient d'explorer pour relancer l'emploi chez les jeunes. Aujourd'hui, l'apprentissage est déconsidéré, le nombre d'apprentis a d'ailleurs diminué de 8 % en 2013 et de plus de 14 % depuis janvier 2014. Les revirements du Gouvernement sont les principaux coupables de cette situation : la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République a supprimé le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) et le projet de loi de finances a divisé par deux le crédit d'impôt pour l'apprentissage. Nous souhaitons que l'apprentissage soit reconnu comme une voie noble menant à la réussite sociale.

Je reprends ma proposition de loi relative à l'apprentissage par voie d'amendement à l'article 20, afin de cesser de décourager les collectivités territoriales et leurs élus qui souffrent des lourdeurs administratives. Il faut en finir avec ces contraintes. Nos propositions permettront de donner plus de souplesse.

Soutenir l'emploi des jeunes nécessite également de dynamiser l'offre de stages en baissant les charges et en revenant sur les absurdités votées dans la loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, comme le quota maximal de stages par entreprise.

Cette proposition de loi s'attaque à plusieurs tabous et notre groupe assume pleinement cette offensive. Place à un texte qui porte l'ambition de lever les blocages, de redonner un sens à la « flexisécurité » et de simplifier l'environnement normatif. Du courage et de la persévérance, il en faut pour gagner des batailles !

M. Arnaud Richard. Le cadre de la journée d'initiative parlementaire paraît étriqué pour traiter les questions fondamentales soulevées par cette proposition de loi. Devons-nous augmenter le temps de travail ? Les seuils sociaux constituent-ils, comme l'affirme le

Président de la République, un frein à l'emploi ? Doit-on encadrer les indemnités liées à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ? Toutes ces questions, essentielles pour l'avenir de notre pays, doivent nourrir un débat sans tabou ni caricature.

Cette proposition de loi risque d'empiéter sur le champ du dialogue social auquel notre groupe est très attaché. Nous ne voulons pas interférer dans les négociations qui doivent se dérouler dans un climat apaisé et serein, le Gouvernement ayant en outre indiqué qu'il légiférerait si les partenaires du dialogue social ne parvenaient pas à un accord sur la feuille de route qu'il leur a fixée. Nous voulons croire que les acteurs de la négociation sociale feront preuve d'un sens aigu de la responsabilité, la démocratie sociale constituant toujours un levier puissant pour moderniser la France et réformer le marché du travail.

En outre, monsieur Cherpion, ce texte ne répondra qu'imparfaitement aux immenses chantiers qu'il convient de lancer pour lever les rigidités du marché du travail. Ainsi, on ne peut réduire la question de la durée du travail au nombre d'heures hebdomadaires travaillées et il y a lieu de l'envisager de manière globale afin de concilier performance économique, cohésion sociale et épanouissement personnel. Dans la fonction publique, on ne peut traiter ce sujet indépendamment de l'indispensable réduction des dépenses publiques, de la définition d'un périmètre nouveau d'intervention de l'État et des collectivités locales, ainsi que des objectifs de qualité et de proximité du service public. La commission d'enquête relative à l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail remettra bientôt ses conclusions. Attendons-les avant de nous prononcer sur le sujet.

On doit tenir compte de l'équilibre entre la bonne représentation des salariés au sein de l'entreprise et l'indispensable simplification administrative de la vie des entreprises. Poser d'emblée le rehaussement à cent salariés du seuil au-delà duquel les élections de représentants du personnel doivent être organisées dans l'entreprise ne nous semble pas de nature à favoriser la recherche d'un tel équilibre.

Par ailleurs, nous nous inquiétons des dispositions prévues à l'article 13 qui prévoient l'encadrement des primes supra-légales dans les PSE. Sans une réforme profonde, tant attendue, de la formation professionnelle permettant de mieux accompagner les salariés et de sécuriser leurs transitions professionnelles, cette mesure pourrait fragiliser plus encore les salariés perdant leur emploi. Il nous faut faire confiance au dialogue social pour qu'émergent des solutions privilégiant une approche globale des imperfections de notre système.

Il convient de nous pencher sur la lutte contre la précarité, la protection des salariés et la sécurisation de leur parcours professionnel, l'amélioration de la compétitivité des entreprises et l'anticipation des mutations économiques et sociales profondes liées à l'émergence d'un monde ouvert aux échanges et évoluant très rapidement.

Le groupe UDI ne soutiendra pas cette proposition de loi, car elle ne constitue qu'une réponse incomplète aux enjeux et ne suscitera pas le compromis stable auquel les partenaires du dialogue social pourraient parvenir.

En revanche, il est impératif de stopper la baisse spectaculaire de l'apprentissage, lequel a chuté de manière inquiétante depuis l'arrivée au pouvoir de François Hollande. Le Président de la République semble avoir pris conscience de la nécessité de soutenir l'apprentissage, et il a annoncé le rétablissement de la prime de 1 000 euros pour l'embauche d'un apprenti. Notre groupe appuie les mesures d'aide à l'apprentissage contenues dans la proposition de loi et espère que tous les députés en feront de même ; elles pourraient

constituer un premier pas pour renforcer cet instrument essentiel de lutte contre le chômage, de sortie de la crise et d'émergence d'une solution pour chacun de nos compatriotes.

M. Christophe Cavard. Monsieur Cherpion, j'avoue avoir été surpris par le contenu de ce texte. Comme dirait M. Gattaz, il provoque le débat ! Je me demande d'ailleurs si ce n'est pas lui qui a rédigé la première partie de la proposition de loi.

Dans la logique du libéralisme économique, vous défendez l'idée selon laquelle la relance de l'économie passerait par le détricotage du code du travail. Ainsi, les salariés ne seraient plus qu'au service des bénéfices des entreprises et verraient disparaître les acquis dont ils jouissent aujourd'hui.

Pourquoi ce texte ne traite-t-il pas des différences entre les PME et les grands groupes du CAC 40 ? Pourquoi ne dit-il mot des dividendes versés aux actionnaires, le débat sur les excès de la logique financière traversant jusqu'au patronat ? Pourquoi ne pas reconnaître l'inégalité constitutive de l'économie classique entre les employeurs et les salariés ? Cette situation justifie-t-elle l'obtention de droits pour les salariés, consacrée par le code du travail qui en permet l'application ? Dans l'économie sociale, d'autres formes de relations sociales pourraient émerger, mais nous en sommes encore loin.

Partir du principe que le code du travail constitue un problème me semble plus que discutable. En quoi ce code constitue-t-il un frein à la relance économique et à la bonne santé de nos entreprises, monsieur Cherpion ?

L'article 1^{er} remet en cause les droits de représentation des salariés, même si vous souhaitez créer une représentation territoriale – dont les modalités sont assez incompréhensibles d'ailleurs. Cette disposition contourne le dialogue social auquel nous sommes, pour la plupart, attachés. En effet, les représentants des salariés constituent les garants de l'existence du dialogue social.

S'agissant du temps de travail, attendons les conclusions de la commission d'enquête sur le temps de travail, demandée par le groupe UDI, avant d'affirmer qu'il convient de remplacer les 35 heures par les 39 heures. Vous affirmez, dans l'exposé des motifs, refuser toute perte de pouvoir d'achat. Comment conciliez-vous ces deux objectifs, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires – mieux rémunérées – augmentant avec la hausse de la durée légale du travail ?

Monsieur le rapporteur, les écologistes ne soutiendront pas cette proposition de loi qui remet en cause tant d'acquis. Je crains qu'une grande partie des dispositions de ce texte soit davantage inspirée par des préoccupations idéologiques que pratiques.

Mme Dominique Orliac. Cette proposition de loi comporte des points intéressants qui ouvrent une réflexion indépendante du clivage habituel entre la gauche et la droite. Cependant, ses principaux objectifs, affichés aux articles 2 et 5, visent à revenir sur les 35 heures et sur le plancher de 24 heures de travail hebdomadaire.

La droite n'a cessé de critiquer les 35 heures, mais ne les a jamais remises en cause. En 2002, Jacques Chirac ne souhaitait plus la fin du dispositif ; Nicolas Sarkozy, lorsqu'il était ministre de l'économie, avait plaidé pour un système à deux vitesses, selon que les salariés voulaient ou non travailler plus de 35 heures. En 2007, lors de la campagne présidentielle, il n'a cessé de critiquer les 35 heures en appelant à la revalorisation de la valeur

travail. Au total, l'UMP n'est jamais revenue sur le système des 35 heures lors des dix ans qu'elle a passés au pouvoir. Cette proposition de loi constitue donc plutôt une musique lassante qu'une surprise.

L'article 8 de la loi de sécurisation de l'emploi a mis fin au temps partiel subi en créant un plancher de 24 heures de travail hebdomadaire minimal et a instauré une majoration des heures complémentaires. Il s'agit bien entendu d'un nouveau droit pour les salariés. Notre majorité a élaboré ces bonnes mesures, et nous rejetons les dispositions contenues dans l'article 5 de la proposition de loi.

Ce texte s'attaque de front aux stagiaires et remet en cause la loi du 10 juillet 2014 qui vise à restreindre véritablement les abus trop souvent constatés, qu'il s'agisse d'emplois déguisés ou du flou entourant le statut du stagiaire. Il revient sur une mesure qui inscrit dans la convention de stage la possibilité de bénéficier de congés payés et d'autorisations d'absence.

Cette proposition de loi ne s'avère donc pas constructive.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je suis étonnée que vous affirmiez, Monsieur le rapporteur, qu'il n'est plus possible de travailler moins de 24 heures par semaine dans notre pays. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit des dérogations individuelles et dans les branches, qui sont utilisées pour les étudiants de moins de vingt-six ans et pour le travail à domicile. Mme Orliac a raison de dire que le seuil de 24 heures n'a été conçu que pour protéger les salariés.

M. Christophe Sirugue. Cette proposition de loi illustre la tendance de l'UMP à ne vouloir assurer que la flexibilité sans jamais accroître la sécurité des salariés. Le législateur est intervenu à cause de l'existence de la précarité professionnelle : ce n'est pas lui qui l'a créée. Le Parlement a procédé à un encadrement en privilégiant les accords de branche sur ceux passés dans les entreprises et en instaurant ce seuil des 24 heures, que l'on peut discuter, mais qui constitue une réponse à la précarité professionnelle, notamment celle vécue par les femmes.

Que proposez-vous ? Balayer ce dispositif, relancer une vague d'accords d'entreprise qui maintiennent les salariés dans la dépendance à l'égard de leur employeur et supprimer la représentation salariale qui permettait d'accompagner ceux qui se trouvaient confrontés à des difficultés ! Vous êtes animés d'une volonté dogmatique de supprimer tout ce qui permet de sécuriser le parcours d'un salarié, et rien dans ce texte ne répondra au problème de précarité professionnelle des femmes dont vous aviez pourtant reconnu l'existence.

M. Bernard Perrut. Si nous souhaitons redonner du souffle aux entreprises, enclencher une nouvelle dynamique de développement de l'activité, renouer avec la croissance, nous devons avoir le courage de mener de vraies réformes. L'augmentation d'un demi-million du nombre de chômeurs depuis deux ans montre la nécessité d'agir.

Tel est le sens de la proposition de loi pragmatique de Gérard Cherpion. Ce texte cherche à lever les blocages qui ne facilitent ni l'accès à l'emploi ni la vie de l'entreprise. Il simplifie le droit du travail – l'augmentation de la taille du code du travail pénalisant l'entreprise et le salarié, nous serons tous d'accord pour le rendre plus applicable –, il se penche sur la question du temps de travail en faisant écho aux propositions de la mission d'information sur la « flexisécurité », menée sous la précédente mandature et présidée par

Pierre Morange. Nous sommes en retard sur la flexibilité, malgré le récent vote, dans la loi de sécurisation de l'emploi, de mesures – l'évolution du plan de sauvegarde de l'emploi et les accords de maintien dans l'emploi notamment – qui vont dans le bon sens. Hélas, leur impact sur l'emploi reste incertain du fait de contreparties pénalisantes pour les entreprises, comme l'ont montré plusieurs études. La rigidité du contrat de travail reste un obstacle à l'embauche, les entreprises préférant recourir à l'intérim et aux contrats précaires, au détriment du maintien des savoirs dans l'entreprise ; elle conduit également des sociétés à renoncer à des projets qui nécessitent le recrutement d'une main-d'œuvre aux compétences particulières.

M. Cherpion répond avec pragmatisme aux difficultés que nous constatons. Personne, dans cette commission, ne peut dire qu'il n'y a pas de lourdeurs administratives et qu'aucun fossé ne se creuse entre la sphère publique et le monde de l'économie.

M. Gérard Sebaoun. Ce texte propose le détricotage des 35 heures. Les lois Aubry ont constitué un bouleversement dans le privé et dans les trois fonctions publiques, mais également une grande avancée sociale, plébiscitée par la quasi-totalité des salariés. Attendons les conclusions de la commission d'enquête, demandée par l'UDI, sur la réduction du temps de travail. À ce stade de ses travaux, seul M. Jean-François Pilliard, vice-président du MEDEF, s'est opposé aux 35 heures. Je ne suis pas certain que les entreprises demandent de démanteler les 35 heures, et l'UMP est seule à répercuter la revendication du MEDEF.

La durée moyenne du travail s'élève à 39,5 heures en France, selon le bulletin de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) de juillet 2013, soit à peine moins que la moyenne de l'Union européenne, qui dépasse tout juste les 40 heures, et plus que dans des pays comme la Belgique, la Finlande, les Pays-Bas, l'Italie ou le Danemark. Dire que les Français ne travaillent pas relève d'une litanie erronée. Les cadres travaillent près de 44 heures avec le dispositif du forfait jour.

Les 35 heures ont permis une augmentation de 4 à 5 % de la productivité, celle-ci se situant largement au-dessus de la moyenne européenne. Elles ont créé environ 350 000 emplois – ce chiffre faisant l'objet d'un consensus.

Les salariés soutiennent la réduction du temps de travail, mais elle pose la question de la qualité de vie au travail et de la répartition entre le temps de travail et la vie personnelle.

Mme Isabelle Le Calennec. Cette proposition de loi fournit à la majorité les voies et moyens de changer de cap et de répondre aux attentes des chefs d'entreprise, ceux-là mêmes qui créent l'emploi.

Le Premier ministre nous invite régulièrement à nous associer à la lutte contre le chômage, et ce texte, porté par l'UMP, y contribue. Il répond aux besoins des chefs d'entreprise, des salariés et des demandeurs d'emploi que nous rencontrons. Il simplifie le droit du travail, revient sur la négociation du temps du travail dont nous pensons qu'elle doit être appréhendée à l'intérieur de chaque entreprise. Il soutient également l'emploi des jeunes *via* l'alternance et l'apprentissage, celui-ci ayant été maltraité par la majorité depuis deux ans, alors que chacun reconnaît le fort taux d'insertion dans l'emploi des jeunes ayant choisi cette voie d'excellence.

J'espère que le débat évitera les dogmes et sera animé par le pragmatisme et le bon sens ; je suivrai pour ma part le fil conducteur de la revalorisation du travail dans notre pays.

M. Michel Liebgott. Ce texte fait parfaitement écho au retour en politique de M. Sarkozy et aux propositions émises récemment par M. Fillon : il constitue un retour en arrière, avec les négociations par entreprise plutôt que par branche – qui laissent le salarié en situation de faiblesse face à son employeur – et procède à une remise en cause du dialogue social en revenant sur l'accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2013. En proposant de supprimer le seuil des 24 heures, il renforce le temps partiel subi. Il stigmatise également les fonctionnaires en leur appliquant les 39 heures – là encore, c'est dans la ligne des déclarations de François Fillon, qui souhaite supprimer 600 000 postes dans la fonction publique, sans préciser les domaines touchés par cette politique. Enfin, il n'indique pas le nombre d'entreprises qui seront concernées par la modification arbitraire des seuils de représentation des salariés.

Mme Véronique Louwagie. Tout le monde veut simplifier, de même que tout le monde veut lutter contre la fraude. Encore faut-il s'accorder sur la méthode. Le code du travail, comportant 3 200 pages, s'est accru de 120 pages en deux ans. Cet instrument, qui devrait protéger l'emploi, le travail et prévenir la précarité, s'avère-t-il efficace ? Son obésité ne constitue-t-elle pas un frein à l'embauche ? N'est-il pas un ennemi de l'emploi ? La politique publique en la matière n'est-elle pas néfaste pour le développement de l'activité ?

M. le rapporteur propose une démarche vertueuse, reposant sur une méthode de bon sens : la création d'une commission poussera en effet au dialogue social. Je suis surprise de constater que les députés de la majorité ne souhaitent pas participer à la réussite de cette démarche visant à engager la simplification et le développement de l'emploi. Ainsi, ils n'ont déposé que des amendements de suppression, ce qui prouve bien qu'ils refusent de contribuer au débat. En outre, ils proposent d'éliminer tous les articles, ce qui trahit leur dogmatisme. J'aurais préféré qu'ils avancent des propositions, et je regrette qu'ils ne saisissent pas l'occasion de conduire un débat constructif.

Mme Monique Iborra. Ce texte relève d'une inspiration idéologique et opportuniste, ce qui m'étonne de votre part, monsieur le rapporteur. Il révèle la gêne de l'opposition face à la politique que nous menons en faveur des entreprises, de la compétitivité et de l'emploi, et qu'elle n'a jamais conduite !

Je suis déçue par vos idées en matière d'apprentissage. Auriez-vous oublié que les objectifs fixés par le précédent Président de la République n'avaient jamais été atteints ? Vous omettez de rappeler que les contrats de professionnalisation, financés par les partenaires sociaux, ont fortement diminué, concomitamment aux contrats d'apprentissage. Vous oubliez également de préciser qu'il est logique que l'alternance – contrats d'apprentissage comme de professionnalisation – pâtisse d'une conjoncture économique atone.

Le droit du travail satisfait déjà la plupart des articles de ce texte, qui est donc particulièrement décevant.

M. Gilles Lurton. Je vous félicite, monsieur Cherpion, pour les nombreuses avancées contenues dans cette proposition de loi, dont l'unique objectif est de permettre la relance de l'emploi par des mesures de fond. Les 35 heures, la simplification du bulletin de salaire – permettant de faciliter les processus de recrutement –, les accords sur l'aménagement du temps de travail, la flexibilité et l'apprentissage sont des sujets sur lesquels aucun progrès n'a été réalisé depuis deux ans et demi. Nous avons donc besoin de moderniser en urgence notre code du travail sur ces thèmes.

L'apprentissage reste la meilleure voie vers l'emploi et nous n'avons cessé de régresser dans ce domaine. Votre texte, monsieur Cherpion, ouvre la perspective d'une évolution positive. Tout d'abord, il limite fortement la durée du contrat d'apprentissage, qui sera dorénavant négociée par l'apprenti, le centre de formation et l'entreprise d'accueil. Ensuite, il réintroduit dans la loi les articles relatifs au préapprentissage à partir de quatorze ans et sous statut scolaire. Il répond à l'absence de décret en matière de travaux dangereux pour les apprentis, ce manque empêchant certains employeurs de recruter des apprentis. Enfin, il soumet les collectivités locales à la taxe d'apprentissage et facilite le recrutement d'apprentis dans ces structures.

Les collectivités locales peuvent rencontrer des difficultés pour recruter des tuteurs acceptant de prendre en charge des apprentis, si bien que nous devons réfléchir au moyen de lever cet obstacle.

Mme Kheira Bouziane. Nous souhaitons tous contribuer au développement du travail, de la formation et de l'emploi, mais les propositions contenues dans ce texte me laissent perplexe. Vous sous-entendez, monsieur le rapporteur, que la simplification des règles créerait des emplois. Or j'ai récemment rencontré un représentant du secteur du bâtiment, qui m'a certifié que les 35 heures ne lui posaient aucun problème. Le dispositif des 35 heures a été adapté et ne constitue en rien un blocage. Par ailleurs, cette personne m'a affirmé que, si son carnet de commandes était rempli, la question des seuils ne se poserait pas. Les dispositions contenues dans ce texte ne répondent pas à l'objectif ambitieux de son titre.

La prime supra-légale traduit la reconnaissance du préjudice que certains salariés subissent lorsque des entreprises ferment des sites industriels afin d'accroître leurs profits et sans que leur compétitivité et leur rentabilité aient décliné. Revenir sur les primes supra-légales ne permettra pas de créer des emplois !

M. Rémi Delatte. La proposition de loi de Gérard Cherpion pourrait se résumer aux notions de simplification et de souplesse, tant en matière de droit du travail que de durée – minimale et maximale – du travail. L'une des conséquences des 35 heures est celle de la souffrance au travail – ressentie par les salariés qui doivent accomplir aujourd'hui en 35 heures ce qu'ils accomplissaient auparavant en 39. L'objectif de ce texte n'est pas de fragiliser le parcours du salarié ni de remettre en cause le dialogue social et les acquis sociaux, mais bien d'adapter notre droit à une situation exceptionnelle – celle d'une conjoncture fort dégradée –, d'engager des réformes structurelles en profondeur, sans tabou ni dogmatisme, de remotiver les capacités des chefs d'entreprise et de lever des freins à l'initiative et au développement économique. Il s'agit de redonner confiance aux acteurs de l'entreprise – dirigeants et salariés –, car il n'y aura de croissance et de création d'emplois que lorsque l'on retrouvera des conditions de confiance.

Mme Fanélie Carrey-Conte. Cette proposition de loi est sans surprise, puisque, dans la plus pure essence des discours libéraux, elle n'est pas sans rappeler les récentes propositions du président du MEDEF. Son raisonnement est le suivant : les difficultés économiques du pays seraient majoritairement liées aux pseudo-rigidités du marché du travail et du code du travail. Or on sait qu'un tel diagnostic est erroné, d'abord parce qu'il fait fi des nombreux éléments de fluidité qui existent déjà sur le marché du travail, comme en témoigne le nombre croissant de ruptures conventionnelles, ensuite parce qu'il fait abstraction de l'absence de demande pour expliquer ces difficultés économiques. Et en réalité, ce diagnostic sert de prétexte pour attaquer certains droits sociaux.

Vous nous dites que les 35 heures sont une question taboue. Or, bien que les possibilités de dérogations à cette durée existent depuis 2008, en raison d'évolutions que vous avez décidées lorsque vous étiez au pouvoir, peu nombreuses ont été les entreprises qui y ont eu recours. Cela démontre bien qu'elles n'ont pas jugé prioritaire d'appliquer la faculté qui leur a été offerte pour faire face à leur situation économique. Sans revenir sur la nécessité d'attendre les conclusions de la commission d'enquête sur les 35 heures, dont plusieurs d'entre nous sont membres, je constate que votre approche de la question relève davantage du dogmatisme que de l'examen du réel.

Enfin, vous établissez dans cette proposition de loi des liens de cause à effet que je ne comprends pas : en quoi la diminution des droits des stagiaires faciliterait-elle leur embauche par les entreprises ? Ce n'est pas parce qu'une entreprise prend un stagiaire qu'elle l'embauchera nécessairement à l'issue de son stage – le recrutement dépendant notamment de la situation de l'entreprise et du remplissage de son carnet de commandes. Là encore, à part trouver un prétexte pour diminuer des droits obtenus et renforcés grâce à une proposition de loi de notre majorité, défendue par Chaynesse Khirouni, je ne vois pas l'intérêt que présentent vos propositions pour atteindre les objectifs que vous affichez.

M. Jean-Louis Costes. Le sujet qui nous occupe mérite mieux qu'un rejet en bloc – caricatural et idéologique – de nos propositions, sous prétexte qu'elles seraient celles de Nicolas Sarkozy ou de Pierre Gattaz. Nous nous accordons tous sur le fait que notre pays est au bord du gouffre économique. Or, votre politique économique n'apportant aucun résultat, vous pourriez au moins avoir la modestie d'accepter d'entrouvrir la porte des réformes. Lorsque j'entends le Président de la République ou le Premier ministre dire qu'ils envisagent d'encourager l'apprentissage, mais que, dans le même temps, les mesures en faveur des apprentis sont supprimées puis quelque peu rétablies, ou encore que nous sommes en train de précariser les salariés, j'ai envie de vous demander qui la favorise, cette précarité ! Les emplois d'avenir en sont l'exemple même, puisqu'ils font l'objet de contrats à durée déterminée. Je leur préfère, quant à moi, des contrats à durée indéterminée en entreprise. Surpris par votre comportement, je ne comprends pas votre idéologie : Karl Marx existe encore, mais uniquement en France !

Mme Chaynesse Khirouni. L'un de nos collègues de l'UMP vient d'évoquer les absurdités de la loi de juillet dernier encadrant les stages, qui fut portée par notre groupe. Or, en 2006, Mme Péresse et l'ensemble des députés de droite ont déposé une proposition de loi visant à encourager et à moraliser le recours aux stages par les entreprises. L'objectif de ce texte était de lutter contre le chômage des jeunes et les abus. Cette proposition reposait sur quatre principes : permettre le suivi des stages dans la transparence, avec la généralisation de l'obligation de la signature de conventions de stages, tout en imposant aux entreprises la tenue d'un registre de stage ; donner aux stagiaires une rémunération équitable et proposer le versement d'une indemnisation à hauteur de 50 % du SMIC minimum ; définir clairement les abus de stage ; enfin, inscrire le stage dans le parcours professionnel du jeune. Nous ne sommes pas dogmatiques. Quant à vous, vous manquez de cohérence dans vos propositions.

M. Richard Ferrand. J'entends ceux de nos collègues qui soutiennent cette proposition de loi nous parler de pragmatisme, de bonne volonté et d'absence d'idéologie. Or la philosophie de ce texte tend à renforcer l'antagonisme entre les salariés et les employeurs : elle repose en effet sur le postulat qu'accorder trop de droits aux salariés tuerait l'emploi, ce afin de justifier que l'on diminue ces droits dans l'ensemble des chapitres du texte, sous couvert parfois de simplifications.

Une telle vision de la vie des entreprises est conservatrice et passéiste. Lorsque l'on s'attaque aux seuils, cela signifie que l'on ne considère pas le dialogue social comme un moteur d'enrichissement du processus de production susceptible d'apporter une réelle valeur ajoutée dans l'entreprise. Toujours avec ce même goût du paradoxe, vous affirmez qu'accroître la souplesse et la précarité créera de la sécurité et de l'emploi. Or ce n'est pas en fragilisant l'organisation des entreprises, les capacités des salariés à imaginer l'avenir avec leurs dirigeants, que l'on redonnera confiance aux acteurs économiques.

La modernité, c'est le dialogue social, la formation et l'innovation. Monsieur le rapporteur, le postulat qui fonde votre proposition de loi me paraît aux antipodes des nécessités de la modernité qui veulent que l'encadrement, les salariés et les dirigeants aient partie liée dans la définition du progrès de l'entreprise – ce qu'empêche votre proposition. Vous pensez l'organisation du travail en regardant dans le rétroviseur et en affirmant que les progrès sociaux sont des freins. Je crois à l'inverse que, mieux utilisés, ils peuvent être des accélérateurs de créativité dans les entreprises.

M. Jean-Pierre Barbier. La France enregistre aujourd'hui un taux de chômage record. Depuis deux ans, on compte mille chômeurs de plus par jour. La situation paraît complètement bloquée. J'entends bien que l'on se préoccupe des droits des salariés. Mais il serait bon de penser aussi à ceux qui n'ont pas d'emploi. Dans cette perspective, les dispositions de cette proposition de loi portant sur l'apprentissage – qui visent notamment à rétablir des moyens supprimés – me paraissent tout à fait bénéfiques au travail des jeunes. Enfin, le texte pose à nouveau la question de l'âge.

La simplification du code du travail ne va-t-elle pas dans le sens des orientations fixées par le Président de la République ? Ce choc de simplification qu'il appelait de ses vœux, pourquoi le refusez-vous systématiquement quand il s'agit du code du travail ? Quant aux 35 heures, à la flexibilité et aux seuils d'effectifs dans les entreprises, il me semble qu'Emmanuel Macron en a déjà parlé – avant d'être ministre, certes – en des termes qui prouvent que, loin d'être « de droite », certaines propositions sont transversales.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Les propos qu'a pu tenir M. Macron avant d'entrer au Gouvernement n'engagent que lui.

M. le rapporteur. Je me réjouis que cette proposition de loi ne laisse pas indifférent : elle a au moins le mérite de permettre un débat.

Monsieur Robiliard, la réforme Larcher, à l'élaboration de laquelle j'ai participé en tant que parlementaire, me paraît excellente : je l'ai d'ailleurs mise en application dans le cadre de la loi de juillet 2011 qui porte mon nom. Pour réviser le code du travail, je prévois la création d'une commission chargée de formuler des propositions – qui seront ensuite soumises au Parlement. Et ce n'est qu'entre le moment où la commission rendra ses conclusions et celui où elles seront soumises au Parlement que la loi Larcher s'appliquera. Concernant la durée minimale de travail de 24 heures, non seulement je ne l'ai pas votée, mais je me suis même battu contre. Et, si cette mesure éloigne tant les salariés de la précarité, pourquoi le Gouvernement en a-t-il déjà repoussé deux fois l'application ?

Je remercie Valérie Lacroute pour son exposé et son soutien, ainsi que pour ses amendements, fruit d'un travail de terrain, et qu'il me paraîtrait souhaitable d'adopter.

Arnaud Richard a adopté une position très centriste, affirmant que cette proposition de loi était bénéfique, mais que, en l'adoptant, on risquait d'empiéter sur le dialogue social. Or je tiens à lui rappeler que ce texte a été déposé avant que le Gouvernement ne prenne certaines décisions. Je ne disconviens donc pas que certains aspects aient évolué, comme je le mentionne dans mon rapport.

Je vous accorde que la prime supra-légale est une forme de reconnaissance du préjudice subi par le salarié : le code du travail prévoit en effet que les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) comprennent l'application d'une prime légale, et que le préjudice estimé donne lieu au versement d'une prime supra-légale. Toutefois, lorsque, dans ma circonscription, une entreprise familiale de textile d'une centaine de salariés est contrainte de faire un plan social, aucune prime supra-légale n'est versée. Dans le même temps, lorsqu'une grande entreprise ferme cinquante kilomètres plus loin, chaque salarié ayant accumulé deux années de présence touche une prime supra-légale de 50 000 euros. Une telle situation fait apparaître une double iniquité : d'une part, le salarié de la petite entreprise n'aura droit à aucune prime, alors qu'il aura probablement plus de difficultés à se reclasser ; d'autre part, le montant des primes versées diffère d'une entreprise à l'autre.

La prime supra-légale n'a aucun impact sur le reclassement, car elle ne relève pas du PSE. Je préférerais que la prime supra-légale soit moindre et que l'entreprise soit contrainte à faire davantage d'efforts en faveur de l'accompagnement et du reclassement des salariés. Lorsque, près de Charleville, une entreprise a fermé, le garage BMW local a fait les plus belles affaires de sa vie pendant un an. Puis les voitures ont été revendues, parce que les salariés licenciés s'étaient fait piéger par cette prime. Je comprends que des personnes qui perdent leur emploi aient envie d'utiliser leur prime pour se faire plaisir. Certains pensent aussi que cet argent est nécessaire pour leur permettre de se reclasser. Mais, en Lorraine, lorsque le secteur de la sidérurgie a fait l'objet de grands plans sociaux, les sommes considérables qui ont été versées au titre des primes supra-légales ont servi à l'ouverture de pizzerias et de services d'ambulance qui n'ont pas tardé à faire faillite. J'ai écrit, en 2009, un rapport sur les primes supra-légales, cautionné tant par la CGT que par la CFDT, qui estimaient que l'effort devait porter sur l'accompagnement et le reclassement, plutôt que sur cette prime.

Monsieur Cavard, non, ma proposition de loi n'a pas été rédigée par M. Gattaz ! Elle a été déposée avant qu'il ne formule ses propres propositions. Je ne prétends ni ne souhaite être son inspirateur.

C'est à tort que vous affirmez que nous proposons la suppression des seuils : nous proposons la fixation d'un premier seuil à cent salariés, tout en souhaitant que ce point fasse l'objet d'une discussion avec les partenaires sociaux. Nous proposons en fait de conserver trois seuils pour les grandes et très grandes entreprises.

Je n'ai effectivement formulé aucune proposition concernant les dividendes, qui relèvent davantage de la loi de finances que du code du travail. Vous reconnaîtrez d'ailleurs que ce code est fort complexe : ayant eu un problème à régler dans le cadre d'une autre de mes activités, j'ai été obligé de recourir à un avocat pour comprendre certaines dispositions du code, que je pense pourtant connaître assez bien.

S'agissant de la représentation territoriale, je rappelle que la représentation syndicale dans les petites entreprises n'existe pas. Souhaite-t-on que 4 millions de personnes continuent à ne pas être représentées ou, au contraire, assurer une représentation territoriale dans ces

entreprises ? Celle-ci permettrait de faire le lien avec les régions, et notamment avec les contrats de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF).

La mise en application de la durée minimale de travail, fixée à 24 heures, a déjà été reportée deux fois. Vous évoquiez, madame la présidente, les dérogations existantes. Permettez-moi de déplorer que le droit du travail soit fondé à la fois sur des textes législatifs, sur des décrets qui ne sont pas forcément en adéquation avec la loi, sur des circulaires et enfin sur des dérogations possibles : un tel système est trop complexe.

Madame Orliac, je vous remercie de l'intérêt que vous portez à la proposition de loi. En définitive, nos positions à tous sur les 35 heures ne paraissent pas si éloignées les unes des autres. Il serait idiot de demander aux salariés de PSA qui travaillent 32 heures d'en travailler 39. Il importe au contraire qu'une entreprise puisse, par le biais d'un accord, déterminer, pendant une période donnée, le nombre d'heures travaillées au-delà desquelles on parlerait d'heures supplémentaires. Les 39 heures ne seraient alors qu'une durée légale fixée pour encourager les entreprises à conclure des accords un an après la publication de la loi. Compte tenu des problèmes qu'a posés l'application des 35 heures dans les hôpitaux, la durée de 39 heures que nous proposons ne paraît pas dogmatique.

Madame la présidente, il faudra notamment prévoir une dérogation à cette durée minimale pour les porteurs de journaux qui ne travaillent que 2 heures par jour cinq jours par semaine, soit 10 heures au total. Il ne faut pas non plus supprimer ces petits boulots qui permettent aux étudiants de travailler.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Les étudiants de moins de vingt-six ans bénéficient déjà de dérogations !

M. le rapporteur. C'est exact. Mais ces emplois sont aussi occupés par des personnes ayant besoin d'un petit complément de salaire, ainsi que des retraités.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Ces dérogations sont aussi prévues pour les compléments de salaire !

M. le rapporteur. Certes. Mais il s'agit de dérogations et non pas d'un système simple.

Monsieur Sirugue, je vous accorde que des rapports ont été rédigés sur la notion de flexi-sécurité : celle-ci est nécessaire pour permettre aux entreprises de s'adapter. Et, s'il est vrai qu'elle a pu poser des difficultés à certaines entreprises de la région de Chalon, d'autres exemples montrent qu'elle aide à trouver des solutions. C'est plus souvent un problème d'hommes que de lois qui se pose. Mais on est souvent obligé de recourir à la loi.

Je rappelle à Christophe Cavard que les salariés ne sont pas représentés dans les petites entreprises, de sorte que, en fixant le seuil à cent salariés, on ne remet nullement en cause la représentation des salariés dans les entreprises situées en deçà. En outre, le curseur pourra être réglé au terme d'une discussion entre les partenaires sociaux. Et la représentation des salariés pourra être assurée au niveau territorial, solution qui me paraît plus adaptée aux problèmes des petites entreprises.

Je remercie Bernard Perrut pour son intervention, qui tend à apporter de l'oxygène à notre vie sociale, à nos entreprises et à leurs salariés. Notre collègue a raison d'attirer notre attention sur le nombre de contrats précaires dont la durée déterminée est très courte, ou bien

qui relèvent de l'intérim. Sans aller jusqu'à préconiser un contrat unique – dans la mesure où tous les contrats ne pourront suivre le même modèle –, il me semble qu'un contrat à droits progressifs permettrait de couvrir l'ensemble du système.

Monsieur Sebaoun, le MEDEF et l'UMP, ce n'est pas la même chose ! J'ai formulé mes propositions bien avant que le MEDEF n'énonce les siennes, et, s'il s'inspire des miennes, je n'en suis nullement responsable et ne réclame aucun droit d'auteur.

Par ailleurs, nous n'avons jamais dit que les Français ne travaillaient pas, et vous avez eu raison de rappeler que le nombre d'heures de travail qu'ils effectuent correspond à la moyenne, même s'il doit être possible, pour l'un comme pour l'autre, de produire des chiffres qui prouvent le contraire. Si, par exemple, les Allemands travaillent moins, c'est parce qu'ils concluent de nombreux contrats de petite durée. Et vous avez vous-même insisté sur le fait que les cadres travaillaient en moyenne 44 heures. Cela fait remonter la moyenne globale de la durée du travail à 39 heures, ce qui signifie que de nombreux salariés travaillent moins.

Je remercie Isabelle Le Calennec pour le message fort qu'elle nous a transmis concernant l'apprentissage.

Michel Liebgott, il n'est pas question de stigmatiser les fonctionnaires, car nous bénéficions d'une fonction publique de qualité. Cela étant, des problèmes s'y posent, notamment à l'hôpital. Il convient donc de déterminer comment régler le curseur à hauteur de 39 heures.

S'agissant de la négociation des seuils de salariés, je rappelle encore une fois que quelque 4 millions de salariés français ne sont pas représentés, dans toutes les entreprises de moins de dix salariés. J'ai fixé le seuil à cent salariés, mais la négociation permettra de préciser les choses, dans la mesure où ce texte doit être soumis aux partenaires sociaux.

Je remercie Véronique Louwagie d'avoir insisté sur le choc de simplification et d'avoir demandé si notre code du travail était protecteur. Nous nous accorderons tous sur le fait qu'il protège davantage les avocats que les employés et les employeurs. Elle a également raison de souligner la nécessité de laisser de côté tout dogmatisme. Je reprendrai d'ailleurs ici les propos du Premier ministre qui, chaque fois qu'il s'exprime dans notre assemblée, nous invite à nous rassembler pour essayer de trouver des solutions. Je veux bien que celles que je vous propose ne vous conviennent pas, mais ne soyons pas dogmatiques !

Madame Iborra, je ne suis ni un idéologue ni un opportuniste : c'est par conviction que j'ai rédigé cette proposition de loi, mon objectif étant de faire réfléchir l'ensemble de notre société et de trouver des solutions.

Gilles Lurton a raison d'insister sur le manque d'apprentis dans les collectivités locales : on n'en compte en effet que 8 000. Bien que de nombreux emplois de maintenance et dans les parcs et jardins puissent être exercés dans le cadre de contrats d'apprentissage, le système actuel n'y encourage pas. S'agissant des emplois d'avenir, nous nous sommes battus en faveur de leur volet formation. Mais des difficultés se posent au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), car certaines formations très courtes ne correspondent pas aux besoins des jeunes bénéficiaires de ces contrats d'avenir.

Madame Bouziane, vous nous dites que le chef d'entreprise du bâtiment que vous avez rencontré n'a eu aucun problème à appliquer les 35 heures. J'ai entendu les mêmes

propos, mais certains patrons sont moins enthousiastes, dans la mesure où il leur faut prendre en compte dans le temps de travail de leurs employés le temps de transport nécessaire pour que ceux-ci se rendent sur des chantiers éloignés. De fait, la prise en compte du temps de transport et sa rémunération sont assez problématiques.

Monsieur Delatte, il est évident que, si l'on reste dogmatique, on n'obtiendra aucune souplesse. Quant à notre taux de productivité, il est plutôt élevé. Reste que se pose le problème de la qualité de vie au travail et qu'il est nécessaire d'accroître ce taux.

Madame Carrey-Conte, vous avez raison d'affirmer que les ruptures conventionnelles ont un revers : nombre d'entre elles conduisent à la précarisation de nombreux salariés, même s'ils bénéficient d'indemnités.

J'ai tout de même noté des contradictions entre les positions des uns et des autres, notamment en ce qui concerne les droits des stagiaires. Lorsque la loi a fait passer de 12,5 % à 15 % du SMIC le niveau de gratification qu'il était possible d'accorder à un stagiaire, le législateur n'a pas supprimé la possibilité d'exonérer de cotisations ces quelque 80 euros. Le chef d'entreprise qui embauche un stagiaire se trouve donc obligé de le déclarer pour cette modeste somme. Je propose donc de rendre l'exonération possible jusqu'à 80 % du SMIC. S'il est vrai que certains employeurs utilisent mal leurs stagiaires, il en est qui utilisent le stage comme tremplin pour l'emploi dans ou à l'extérieur de leur entreprise. Par conséquent, porter l'exonération à 80 % du SMIC leur permettra de mieux rémunérer les stagiaires.

Madame Khirouni, vous avez cité une proposition de loi sur l'encadrement des stages qui fut déposée en 2008, mais je vous rappelle que, dans le cadre de la loi du 28 juillet 2011, j'ai négocié avec Laurent Berger, de la CFDT, et qu'il m'avait demandé de mettre fin à certaines dérives concernant les stages. La loi de 2011 a certes apporté de la sécurité en la matière, mais votre majorité a été trop influencée par un certain groupuscule lorsqu'elle a voté la loi de 2014 encadrant les stages.

Monsieur Ferrand, je n'ai nullement l'intention de renforcer l'opposition entre salariés et employeurs, et ne pense pas que l'on puisse me suspecter d'être l'adversaire du dialogue social.

M. Barbier citait le chiffre de 1 000 chômeurs de plus chaque jour : il est vrai que notre économie va mal et que nous nous heurtons à de grandes difficultés en matière d'emploi. Notre collègue a raison de souligner que l'on ne doit pas perdre de vue la situation des chômeurs, par rapport à celle des salariés. Je rappelle que la loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle est le premier texte à conférer aux chômeurs la possibilité de se former grâce aux fonds de la formation professionnelle – escalier social conçu à l'origine pour que les salariés puissent évoluer au cours de leur parcours professionnel.

Enfin, il est vrai qu'Emmanuel Macron a exprimé des positions qui ne sont guère éloignées de nos propositions.

La Commission en vient à l'examen des articles de la proposition de loi.

CHAPITRE 1^{ER} : DISPOSITIONS RELATIVES À LA VIE EN ENTREPRISE

Section 1 : Réforme du code du travail

Article 1^{er} : *Création d'une commission chargée de réformer le code du travail*

La Commission est saisie de l'amendement AS6 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Monsieur le rapporteur, je ne partage pas votre avis quant à l'application non pas de la loi Larcher – article L. 1 du code du travail –, je me réfèrais pour ma part au protocole Accoyer, engagement de l'Assemblée nationale à l'égard des partenaires sociaux. Dans votre proposition de loi, vous ne vous bornez pas à instituer une commission : vous prenez une position précise sur plusieurs questions emblématiques en matière de droit du travail et dans les rapports sociaux. L'article 1^{er}, où vous fixez le premier seuil d'effectifs à cent salariés, est bien une proposition provocatrice. Vous ne la soumettez d'ailleurs pas à l'arbitrage des partenaires sociaux, mais prévoyez que la commission ne pourra fixer de seuils d'effectifs qu'au-delà de cent salariés.

De même, il serait nécessaire de soumettre la question du passage de 35 à 39 heures aux partenaires sociaux. Or vous proposez d'en décider par la loi. Enfin, vous procédez de même pour la durée minimale de 24 heures, alors qu'elle est le fruit de la négociation sociale. Bref, avec cette proposition de loi, vous faites fi du processus de négociation sociale que l'ancienne majorité à laquelle vous avez appartenu avait elle-même institué par le biais de la loi Larcher.

Sur le fond, la question des seuils sociaux peut être soumise à la discussion. Mais vous instaurez un système à la fois complexe et imprécis. Vous fixez à cent salariés le premier seuil d'effectifs, et instaurez une représentation territoriale pour les entreprises de moins de cent salariés, libre ensuite aux partenaires sociaux d'en définir les modalités et de conclure un accord qui sera proposé au Parlement afin qu'il définisse des règles. Cela est totalement inacceptable ! Le législateur ne peut imposer aux partenaires sociaux de se mettre d'accord sur des règles. Imaginez qu'aucun accord ne soit conclu : je ne suis pas prêt à lâcher la proie pour l'ombre. Ensuite, il peut actuellement y avoir un représentant du personnel dans les entreprises dès lors que leur effectif dépasse dix salariés. Or, en proposant que les entreprises dont les effectifs se situent entre dix et cent salariés n'aient plus la possibilité de disposer d'un représentant du personnel, c'est-à-dire d'un salarié jouissant de la protection nécessaire pour pouvoir discuter avec l'employeur, vous assumez une régression complète du dialogue social au cœur de l'entreprise ! La représentation territoriale ne pourra jamais égaler la représentation au sein de l'entreprise. Je partage donc les propos de Richard Ferrand : le dialogue social, y compris dans les entreprises de moins de cent salariés, est facteur de progrès économique et social. C'est pourquoi nous proposons la suppression de l'article 1^{er}.

M. Christophe Cavard. Dans l'exposé des motifs de l'article 1^{er}, vous présentez le code du travail comme un frein à la vie des entreprises. Mais, lorsque je vous demande pourquoi vous en jugez ainsi, vous vous contentez de répondre que de nombreux articles ont grossi ce code et qu'il vous a vous-même fallu recourir à un avocat pour en comprendre le contenu. Voilà qui ne répond pas à ma question. Que vous ayez du mal à comprendre ce code sans l'aide d'une tierce personne ne me paraît pas anormal : les salariés eux-mêmes font appel

à des experts pour pouvoir bien saisir le droit du travail, à la suite de quoi des juridictions tranchent les litiges. La réponse que vous m'avez fournie ne justifie pas que l'on détricote le code du travail, même en prenant la précaution de passer pour ce faire par une commission : en procédant ainsi, vous prenez une autre voie que celle du dialogue social que vous défendez pourtant vous-même.

Concernant les seuils, vous insistez sur la plus-value qu'apportera votre proposition dans les entreprises de moins de dix salariés. Mais, dans ce cas, réfléchissons ensemble, dans le cadre de textes futurs, à la manière de représenter les salariés dans ces entreprises. Si l'on sait qu'une telle représentation ne pourra s'exercer dans l'entreprise, pourquoi ne pas imaginer une représentation territoriale comme vous le proposez ? Seulement, en contrepartie de cette avancée potentielle, vous faites disparaître la représentation des salariés dans les entreprises de dix à cent salariés, telle qu'elle existe aujourd'hui. Et, dans le même temps, vous défendez davantage les accords d'entreprise que de branche ou de filière. Il y a donc une distorsion entre certaines de vos convictions et une position très entendue ces derniers temps et relevant d'une logique idéologique.

M. Jean-Pierre Barbier. Lorsque j'entends dire que le code du travail serait un « rempart pour protéger les droits des salariés », je me dis qu'un rempart en protège certains, mais en empêche d'autres d'accéder au marché du travail. Telle est bien la question sous-jacente à ce texte.

D'autre part, monsieur Robiliard, les partenaires sociaux feront partie de la commission qu'il nous est proposé de créer : s'ils ne vous y paraissent pas suffisamment impliqués, pourquoi ne pas renforcer leur participation plutôt que de déposer un amendement de suppression de l'article ? Et, en dépit de tout le respect que nous leur devons, l'Assemblée nationale doit-elle être la chambre d'enregistrement de leurs négociations ? La représentation nationale doit pouvoir intervenir sur ces sujets. Je ne comprends donc pas votre acharnement à refuser toute discussion. Compte tenu de la situation dans laquelle nous nous trouvons, il serait bon que nous essayions d'avancer ensemble.

M. le rapporteur. M. Robiliard m'a demandé ce qui se passerait en l'absence d'accord entre les partenaires sociaux. Comment le Gouvernement procède-t-il aujourd'hui en l'absence d'accord sur les lettres d'orientation qu'il leur adresse ? Il fixe une date limite au terme de laquelle il prend position. On peut donc prévoir la même possibilité.

Nous ne cessons d'adopter de nouvelles normes sans supprimer celles qui existent. Le législateur devrait avoir l'obligation de toiler le droit en vigueur lorsqu'il propose un nouveau texte. Un représentant de la Fédération française du bâtiment m'a ainsi expliqué que, pour construire une maison, il lui fallait respecter 2 800 normes !

En ce qui concerne la représentation dans les entreprises de moins de dix salariés, il me semble que nous en avons discuté en 2008 et que les propositions avaient effectivement été refusées à l'époque. L'instauration d'une représentation territoriale ne remet nullement en cause la représentation existant dans les entreprises : les délégués territoriaux seront bel et bien des élus des entreprises, mais leur action sera beaucoup plus large et de portée territoriale. Quant au nombre de délégués à désigner, il devra être déterminé par la négociation entre les partenaires sociaux et non pas dans le cadre de notre proposition de loi. Sachez qu'il existe aujourd'hui autant de représentants des salariés que d'élus. L'enjeu n'est pas de diminuer leur nombre, mais d'améliorer le dialogue social dans l'ensemble des entreprises.

Pour toutes ces raisons, je suis défavorable à la suppression de l'article 1^{er}.

Mme Véronique Louwagie. Les arguments développés en faveur de la suppression de l'article 1^{er} font apparaître une vraie divergence de vues entre nous.

La première des questions qui se posent est de savoir si le code du travail est complexe ou pas pour les entreprises. Or nous répondons par l'affirmative : ce code effraie leurs dirigeants. Du fait de sa complexité, il entraîne de véritables difficultés qui se traduisent par des conflits et des litiges devant les conseils de prud'hommes. Il appartient donc au législateur de réagir à cette situation et de conférer une certaine sécurité à la relation entre le salarié et l'entreprise.

D'autre part, vous dénoncez, monsieur Robiliard, le fait que l'instauration de cette commission remette en cause le dialogue social. Or c'est faux. Plusieurs questions doivent être résolues pour simplifier le code du travail : les questions de fond relèvent des partenaires sociaux tandis que les questions de forme seront traitées par les membres de cette commission.

Enfin, si le passage du seuil de dix à cent salariés vous gêne, pourquoi ne pas proposer un amendement pour modifier cet article ?

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 1^{er} est supprimé.

Section 2 : Dispositions relatives au temps de travail

Article 2 : *Augmentation de la durée de travail à trente-neuf heures*

La Commission est saisie de l'amendement AS7 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Un ministère a été dévolu à la simplification, et nous avons habilité le Gouvernement à légiférer par ordonnances sur la notion de « jours ». La clarté est nécessaire en ce domaine, mais l'épaisseur du code du travail dépend par définition de ce que l'on y introduit. Par « code du travail », on entend, au reste, le texte édité par Dalloz, Litec ou le groupe Revue fiduciaire, le plus riche en commentaires, en l'absence desquels les dispositions législatives tiendraient en cent pages.

Celles-ci comprennent les règles applicables, non seulement au contrat de travail, mais aussi à la formation professionnelle, à la sécurité au travail – précises, certes, mais comment pourraient-elles ne pas l'être ? – et à des professions telles que les journalistes ou les concierges. Bref, le code du travail est un assemblage de règles différentes quant à leur nature ; elles sont parfois complexes – sur les procédures de licenciement économique, par exemple –, mais il serait abusif de dire que, prises dans leur ensemble, elles sont devenues ingérables.

L'article 2 revient sur une avancée sociale : à supposer que l'on y soit favorable, comment pourrait-on en décider sans respecter le protocole Accoyer ? Outre le retour aux 39 heures, l'article prévoit des dérogations aux accords de branche *via* des accords d'entreprise : cette inversion de la hiérarchie des normes peut exister à travers les accords dérogatoires, mais de là à la généraliser pour la durée du travail, il y a un pas que je ne franchirai pas.

Je ne retrouve pas dans votre rapport, monsieur Cherpion, les points de vue exprimés par les partenaires sociaux lors des auditions ; les représentants des employeurs eux-mêmes ont tenu des propos fort différents de ceux que l'on entend souvent dans les médias : ils réclament davantage de souplesse, sans doute, mais pas un retour aux 39 heures. Cela poserait même un vrai problème, de l'avis d'une représentante d'une organisation patronale, compte tenu de la charge de travail actuelle.

Quant au bénéfice pour les finances publiques, les employeurs n'entendent pas renoncer aux allègements obtenus en contrepartie des 35 heures : cela suppose un vrai débat avec l'ensemble des acteurs – et ce n'est pas ce que vous proposez.

Mme Bérengère Poletti. J'ai vécu l'arrivée des 35 heures à l'hôpital et j'ai constaté que les conditions de travail se sont considérablement dégradées : on a rogné sur les temps de transmission entre les équipes, sur les repas et sur les pauses. Cela a provoqué un grand malaise chez les salariés, sans parler des difficultés budgétaires, les comptes épargne-temps (CET) représentant une véritable bombe à retardement.

Contrairement à ce que vous prétendez, monsieur Robiliard, les hôpitaux, par la voix de la Fédération hospitalière de France (FHF) – qui est plutôt de votre bord politique –, réclament bel et bien un retour aux 39 heures. Au demeurant, de nombreux chefs d'entreprise, et même des salariés, se montrent tout aussi critiques vis-à-vis des 35 heures. On salue la productivité des salariés français, mais, avec les 35 heures, elle est obtenue au prix d'une dégradation des conditions de travail et d'une contribution accrue en termes de temps humain.

M. Gérard Sebaoun. Frédéric Valletoux, président de la FHF, est aussi le maire UMP de Fontainebleau, madame Poletti ; la FHF, me semble-t-il, n'est de toute façon pas une instance politique. Les difficultés de l'hôpital ne sont pas seulement liées aux 35 heures.

Souhaitez-vous faire des 39 heures le seuil de déclenchement du paiement des heures supplémentaires, monsieur le rapporteur ? Cela correspond sans doute au souhait de M. Gattaz, mais pas des responsables d'entreprise que nous avons entendus en commission d'enquête sur la réduction du temps de travail, à commencer par Jean-François Pilliard, dès lors qu'un tel retour remettrait en cause les exonérations de cotisations sociales liées aux 35 heures.

M. le rapporteur. La première solution consiste à laisser les entreprises décider du temps de travail, en supprimant donc toute référence à une durée légale ; la seconde, que j'ai choisie, est de relever le niveau de cette durée à 39 heures. Les 35 heures posent en effet de vrais problèmes dans le secteur hospitalier, madame Poletti ; d'autre part, si des accords fixent une durée moindre, il faut bien placer un curseur pour déclencher les heures supplémentaires.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 2 est supprimé.

Article 3 : *Augmentation de la durée de travail dans la fonction publique*

La Commission examine l'amendement AS8 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Par cohérence, nous ne pouvons que proposer la suppression de l'article 3, qu'il faudrait s'empresser de voter si l'on souhaitait désorganiser l'hôpital et ouvrir une boîte de Pandore. Nous avons entendu, au sein de la commission d'enquête sur la

réduction du temps de travail, les représentants de la fonction publique, y compris hospitalière. Les 35 heures, je le reconnais, ont posé d'importants problèmes dans les hôpitaux, qui les ont néanmoins « digérées » – même si elles demeurent indigestes pour ceux qui les désignent encore comme des boucs émissaires.

M. Gérard Sebaoun. Mme Poletti et M. Robiliard ont raison : le passage aux 35 heures n'a pas été simple pour les hôpitaux. Ceux-ci, toutefois, ont évolué depuis quinze ans, et pas seulement en raison des 35 heures. Le problème, pour les hôpitaux, est plutôt, désormais, l'accumulation des RTT.

Des responsables auditionnés par la commission d'enquête ont effectivement indiqué que les 35 heures avaient permis une réorganisation réelle de la fonction publique d'État et le retour à certaines normes.

Mme Véronique Louwagie. On parle de la digestion des 35 heures par les hôpitaux : ce n'est sans doute pas vrai du point de vue de l'organisation, mais moins encore sur le plan financier, le problème ayant été différé avec l'instauration des CET, qui, on l'a rappelé, sont une véritable bombe à retardement.

M. le rapporteur. Les CET n'ont fait que différer, en effet, le problème du financement des 35 heures : si digestion il y a eu, elle a laissé des séquelles dont il est devenu impossible d'évaluer l'impact financier. Il est vrai, monsieur Sebaoun, que l'hôpital s'est réorganisé ; mais certains problèmes, comme celui des RTT, s'apparentent à des épées de Damoclès. Au moins nos débats ont-ils le mérite de le rappeler.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 3 est supprimé.

Article 4 : Annualisation

La Commission examine l'amendement AS9 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Cet article tend à appliquer aux accords relatifs au temps de travail les modalités dérogatoires applicables aux accords d'intéressement, lesquels n'offrent pas les mêmes garanties, pour les salariés, quant à la qualité des négociateurs. L'exercice de la négociation, même à l'échelle d'un établissement, suppose une culture syndicale que l'accord d'intéressement rend moins nécessaire.

M. le rapporteur. Il s'agit d'insérer, après le mot : « établissement », les mots : « conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 ». Nous ne parlons donc que de la procédure, qui, dans les accords d'intéressement, est plus souple et plus légère.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 4 est supprimé.

Article 5 : *Abrogation de la durée minimale de travail de vingt-quatre heures dans le cadre du recours au temps partiel*

La Commission est saisie de l'amendement AS10 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Derrière la procédure, il y a les interlocuteurs, monsieur le rapporteur.

L'article 5 touche presque à un problème moral. Des négociateurs, parmi lesquels la totalité des représentants de l'interprofession patronale, ont conclu, le 11 janvier 2013, un accord national interprofessionnel que le législateur a ensuite transposé dans la loi ; un an plus tard, vous entendez le remettre en cause. Si l'on voulait dénigrer la négociation sociale, on ne s'y prendrait pas autrement. Quelle confiance les partenaires sociaux pourraient-ils avoir si l'on remet sur la table un accord dont l'encre est à peine sèche ?

Depuis 1804, l'article 1134 du code civil dispose que les conventions « doivent être exécutées de bonne foi ». Or la bonne foi suppose aussi de laisser le temps de l'épreuve. Certes, s'agissant de la règle des 24 heures, l'échéance a été reportée au 30 juin, et je ne méconnais pas les difficultés qu'elle soulève dans certaines branches professionnelles – l'exemple des porteurs de journaux l'illustre –, mais ses négociateurs les ont anticipées, précisément en prévoyant de possibles dérogations *via* des accords de branche et des conventions collectives. Bref, cet article témoigne d'une défiance inacceptable envers la négociation collective.

M. Christophe Cavard. Je souscris aux propos de M. Robiliard. Il est étonnant, monsieur le rapporteur, de vous voir détricoter un accord auquel vous avez souvent fait référence, nonobstant les questions qu'il soulève dans certains secteurs, qui d'ailleurs s'en étaient ouverts lors de la discussion du projet de loi de transposition de l'ANI.

Notre groupe a déjà exprimé ses inquiétudes sur le report de six mois d'un droit acquis, la règle des 24 heures ayant été retenue après la publication de plusieurs rapports faisant état de temps partiels subis, notamment – Christophe Sirugue l'a rappelé – par des femmes à qui l'on impose des horaires hachés. L'ensemble des partenaires sociaux, écartant tout dogmatisme, se sont accordés sur l'institution d'une règle qui répondait au problème, quitte à prévoir des dérogations dans certains secteurs. On évoque les porteurs de journaux et quelques autres cas problématiques, mais la liste des métiers qui trouveraient avantage à l'application de cette règle est assurément bien plus longue. Peut-être n'avez-vous pas écrit ce texte tout seul, monsieur le rapporteur, mais, je le répète, il m'étonne sous votre plume.

M. le rapporteur. La morale joue dans les deux sens, monsieur Robiliard : posséder un emploi, même à temps partiel, c'est déjà mettre le pied à l'étrier. Bien entendu, on pourra toujours citer des exemples de salariés exploités. Parce que leurs horaires sont hachés, les professionnels de l'aide à domicile en milieu rural bénéficient d'une dérogation, contrairement, par exemple, aux chauffeurs de cars scolaires : cela ne pose-t-il pas aussi un problème moral ? Pour trouver des solutions à court terme, les entreprises jouent sur le travail temporaire : ne vaudrait-il pas mieux qu'elles offrent de vrais temps de travail aux salariés ? Il y a des abus, j'en conviens, mais ils ne justifient pas que nous légiférions de façon globale.

Quant à l'ANI, certains des partenaires sociaux que j'ai auditionnés, du côté des salariés comme du patronat, ont souligné qu'il pose des problèmes.

M. Christophe Cavard. Ils ont signé cet accord !

M. le rapporteur. Je ne dis pas le contraire.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 5 est supprimé.

Section 3 : Dispositions relatives au bulletin de paie

Article 6 : *Simplification du bulletin de paie*

La Commission examine l'amendement AS11 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Outre qu'elles sont de nature réglementaire, les dispositions de l'article sont satisfaites.

M. le rapporteur. Elles ne sont ni réglementaires ni satisfaites : la longueur des feuilles de paie l'atteste.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 6 est supprimé.

Section 4 : Négociation sur la représentation des salariés des petites entreprises sur un plan territorial

Article 7 : *Représentativité des salariés*

La Commission examine l'amendement AS12 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Une injonction de conclure un accord me semble inconstitutionnelle.

M. le rapporteur. Pour toute négociation sont fixées une feuille de route et une date butoir, et le Gouvernement, quelle que soit sa couleur politique, apporte sa touche, comme ce fut le cas avec l'ANI pour l'échéance du 11 janvier. Il ne s'agit donc pas d'une injonction, mais du respect du fonctionnement démocratique.

Mme Bérengère Poletti. S'il ne devait rester qu'un seul article de ce texte, ce serait bien celui-là, car il créerait de nombreux emplois : beaucoup d'entreprises bloquent l'accès à l'embauche en raison d'effets de seuil. Le Premier ministre l'a lui-même reconnu, et le problème devient urgent. D'ailleurs, si la rédaction de l'article ne vous satisfait pas, vous pouvez toujours l'amender.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 7 est supprimé.

Section 5 : Mesures en faveur de la sécurité juridique et de l'emploi

Article 8 : *Expérimentation d'une procédure de rescrit social*

La Commission examine l'amendement AS13 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. L'article est satisfait par le projet de loi relatif à la simplification de la vie des entreprises, adopté, monsieur le rapporteur, le jour même du dépôt de votre texte.

M. le rapporteur. Je conviens de cette avancée, mais elle ne correspond pas exactement à ce que je propose ici.

*La Commission **adopte** l'amendement.*

*En conséquence, l'article 8 est **supprimé**.*

Article 9 : *Accords de développement de l'emploi*

La Commission examine l'amendement AS14 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Cet article, qui s'inspire d'une disposition dite « défensive » de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, vise à ouvrir la possibilité d'accords de développement de l'emploi en contrepartie d'une réorganisation du temps de travail et des modalités de rémunération. Une autre disposition porte sur les conséquences d'un refus, par le salarié, de la modification de son contrat de travail sur la base de cet accord.

D'une part, les deux points relèvent clairement de la négociation collective ; de l'autre, même si votre texte reprend les termes de l'un des articles de la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT), le fait de présumer la légalité du licenciement empêcherait le contrôle juridictionnel, ce qui contrevient à l'article 8 de cette même convention.

M. le rapporteur. Nous ne sommes pas d'accord sur l'interprétation de la convention 158 de l'OIT. Le présent article est en effet le miroir du volet défensif de la loi sur la sécurisation de l'emploi, à cette différence près que le licenciement interviendrait pour motif personnel et non économique.

*La Commission **adopte** l'amendement.*

*En conséquence, l'article 9 est **supprimé**.*

Article 10 : *Motif de licenciement en cas de refus d'un salarié de se voir appliquer un accord de mobilité interne*

La Commission se saisit de l'amendement AS15 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Vous entendez revenir sur l'analyse juridique que nous avons menée dans le cadre du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi. La question de l'application de la convention 158 de l'OIT sera de toute façon portée, un jour ou l'autre, devant la justice – si elle ne l'est déjà. Tout porte donc à croire que la Cour de cassation, voire le Bureau international du travail (BIT), aura à se prononcer sur le sujet. La situation juridique

est complexe ; un choix a été fait, qui fut précédé d'une longue discussion au sein de notre assemblée, en commission comme dans l'hémicycle : il ne me paraît pas sain d'y revenir en l'absence d'éléments nouveaux.

M. le rapporteur. Vous invoquiez le respect de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013, qui est ici bafoué puisqu'il prévoit, dans le cas dont nous parlons, un licenciement pour motif personnel.

M. Christophe Cavard. Nous ne sommes pas qu'une chambre d'enregistrement, disait un collègue du groupe UMP... Il se trouve que nous avons longuement débattu de la question ici visée, et nous étions d'ailleurs plusieurs à estimer que les allègements négociés au titre du PSE allaient trop loin. Le licenciement pour motif personnel, que vous entendez substituer au licenciement économique, isolerait le salarié face aux possibles dérives des PSE.

Un représentant du MEDEF, auditionné par la commission d'enquête sur la réduction du temps de travail, a évoqué le cas d'une entreprise frontalière ; depuis, il ne cesse d'y revenir dans les médias : est-il nécessaire de légiférer pour un cas unique ? Inutile de revenir sur un désaccord qui s'était clairement exprimé lors de la discussion du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi.

M. le rapporteur. Ce que le législateur a fait, il peut le défaire : la majorité s'y emploie largement depuis deux ans.

Je n'écoute pas que le MEDEF, monsieur Cavard, mais l'ensemble des partenaires sociaux, en particulier les syndicats de salariés, qui déplorent que le licenciement pour refus de mobilité ne soit pas un licenciement pour motif personnel. Cela pose des problèmes au sein des entreprises, même si tel ou tel PSE peut effectivement prêter à discussion.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 10 est supprimé.

Article 11 : *Élargissement du champ d'application du contrat de chantier*

La Commission examine l'amendement AS16 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. M. Cherpion propose d'étendre le dispositif des contrats de chantier à l'industrie et aux services. Certains auteurs estiment qu'il s'agit là d'une possibilité de droit, auquel cas cet amendement serait satisfait ; mais je n'ai pu le vérifier. Quoi qu'il en soit, ne complexifions pas le code du travail.

M. le rapporteur. L'article répond aux besoins d'autres types de chantiers, par exemple informatiques, dans le cadre d'études techniques de bureaux d'ingénieurs. Dans un arrêt du 29 mai 2013, la Cour de cassation a d'ailleurs consacré cet élargissement dans ce domaine précis.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 11 est supprimé.

Article 12 : Pérennisation du CDD à objet défini

La Commission est saisie de l'amendement AS17 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. L'article tend à proroger l'expérimentation du contrat à durée déterminée (CDD) à objet défini. Une telle décision ne peut être prise que sur la base d'un rapport d'évaluation, et après consultation des partenaires sociaux : par nature, une expérimentation n'a pas vocation à se poursuivre indéfiniment.

Contrairement à ce que vous pensez, la conclusion de ces contrats n'expose pas leurs signataires à une insécurité juridique, puisque le droit qui s'applique est celui qui a cours à la conclusion du contrat, conformément à une règle constante du droit transitoire.

M. le rapporteur. Le CDD à objet défini, qui ne concerne qu'un nombre restreint de personnes, répond aux besoins de certains secteurs, notamment celui de la recherche. Plusieurs pays voisins y ont recours : l'Allemagne, la Belgique ou l'Espagne. Que veut-on encourager ? Le développement de nos centres de recherche ou le départ de nos chercheurs à l'étranger ?

L'expérimentation n'a pas vocation à durer éternellement, et elle doit faire l'objet d'une évaluation, j'en suis d'accord ; mais il incombe également au législateur d'évaluer la loi, même s'il le fait trop peu.

*La Commission **adopte** l'amendement.*

*En conséquence, l'article 12 est **supprimé**.*

CHAPITRE 2 : ENCADREMENT DES INDEMNITÉS LIÉES À UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Article 13 : Primes supra-légales

La Commission examine l'amendement AS18 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Les PSE doivent faire l'objet d'un accompagnement ; de ce point de vue, les primes supra-légales ne sont pas forcément la solution. Parce qu'elles indemnisent un préjudice, elles ne devraient d'ailleurs pas être soumises à cotisations et impôts, dans certaines limites bien entendu. D'un point de vue technique, une telle modification du code général des impôts relève du projet de loi de finances.

M. le rapporteur. Les sommes d'argent versées au titre des indemnités supra-légales ne sont pas à proprement parler constructives ; la CGT et la CFDT elles-mêmes reconnaissent qu'elles ne facilitent pas le reclassement. Une entreprise qui a décidé de verser 100 euros versera 100 euros quoi qu'il arrive ; si 40 euros sont réservés aux primes supra-légales, il ne restera que 60 euros pour l'accompagnement. Des syndicats m'ont d'ailleurs saisi d'un problème de cette nature ; force m'a été de leur répondre que l'on ne pouvait rien y faire ; si bien que les bénéficiaires de ces primes, d'un montant qui, sur le moment, peut paraître élevé, se retrouvent deux ans plus tard dans la précarité.

*La Commission **adopte** l'amendement.*

*En conséquence, l'article 13 est **supprimé**.*

CHAPITRE 3 : POLITIQUE ENVERS LES JEUNES

Section 1 : Dispositions relatives à l'apprentissage

Article 14 : *Composition des conseils d'administration des collèges et des lycées*

La Commission se saisit de l'amendement AS19 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Évitions la rigidité dans les modalités de choix des représentants du monde économique au sein des conseils d'administration des collèges et des lycées. En ce domaine, l'introduction d'un paritarisme ne me paraît pas opportune.

M. le rapporteur. Ce paritarisme se résumerait en fait à un tripartisme, puisqu'il associerait les parents d'élèves, les enseignants et des personnalités qualifiées du monde économique. À l'heure où beaucoup de jeunes décrochent, des chefs d'entreprise du territoire pourraient apporter de précieux conseils d'orientation : cela permettrait de sensibiliser les enseignants et les parents d'élèves à l'intérêt des métiers de l'industrie. Dans ma circonscription, quarante postes restent en souffrance dans la métallurgie, faute de profils correspondants.

Mme Kheira Bouziane. Le conseil d'administration n'est sans doute pas le lieu approprié pour de tels conseils d'orientation. Les établissements et leurs enseignants me semblent à même d'organiser par eux-mêmes ce genre de rencontres avec les acteurs du monde économique.

Mme Valérie Lacroute. Le monde de l'éducation est régulièrement associé à des missions locales – j'ai ainsi personnellement mis en place, dans ma commune, un comité local du commerce. Aucune instance formelle n'existe au sein des collèges pour des rencontres avec les acteurs économiques : le conseil d'administration me paraît, de ce point de vue, un lieu intéressant.

*La Commission **adopte** l'amendement.*

*En conséquence, l'article 14 est **supprimé**.*

Article 15 : *Durée du contrat d'apprentissage*

La Commission se saisit de l'amendement AS20 de M. Denys Robiliard.

Mme Kheira Bouziane. L'article L. 6222-7-1 du code du travail dispose que « la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat ».

Il est donc d'ores et déjà possible de conclure des contrats d'apprentissage pour une durée inférieure ou supérieure à deux ans. Auditionné par le rapporteur, le directeur général de l'Assemblée permanente des chambres des métiers de l'artisanat a confirmé la possibilité – et l'existence – de tels contrats. L'article est donc satisfait.

M. le rapporteur. Non, il ne l'est pas : il offre une possibilité d'apprentissage pratique à des jeunes qui possèdent déjà un socle de connaissances théoriques.

Mme Kheira Bouziane. La durée du contrat d'apprentissage peut être égale ou supérieure à deux ans.

M. le rapporteur. Oui, à condition qu'elle soit « égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification », ce qui n'est pas le cas en l'occurrence, puisque les intéressés, je le répète, possèdent déjà le socle de connaissances.

Mme Véronique Louwagie. Cet article assouplirait les contrats d'apprentissage, dont 25 % sont rompus. Cette rupture, qui intervient souvent dans les deux premiers mois, laisse souvent les jeunes sur le carreau. L'article permettrait de les réorienter vers d'autres formations, pas forcément soumises aux cycles scolaires traditionnels. De tels dispositifs existent dans d'autres pays.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 15 est supprimé.

Article 16 : Gratuité de l'apprentissage

La Commission examine l'amendement AS21 de M. Denys Robiliard.

Mme Kheira Bouziane. Lors de l'examen du projet de loi relatif à la formation professionnelle et à la démocratie sociale, l'Assemblée a adopté un article L. 6221-2, aux termes duquel « aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage ».

L'article 16 est donc lui aussi satisfait, à ceci près qu'un amendement n° 827 du rapporteur au projet de loi relatif à la formation professionnelle et à la démocratie sociale permet aux centres de formation des apprentis (CFA) de demander un financement complémentaire aux employeurs quand le coût de la formation est élevé, notamment dans l'enseignement supérieur. Pour ce faire, les organismes gestionnaires de CFA ou de sections d'apprentissage doivent obtenir un accord de la région.

M. le rapporteur. Je ne puis que souscrire à vos arguments. Cependant, saisis d'un recours sur la possibilité, pour un CFA, de demander une participation financière complémentaire aux apprentis, le tribunal de grande instance de Saint-Étienne et la cour d'appel de Lyon ont établi, respectivement en 2007 et 2008, une distinction entre les frais qui, liés à la formation, relèvent de la gestion administrative et les services hors formation. La situation n'est donc pas clarifiée.

Mme Kheira Bouziane. Ce sont à mon sens les collectivités territoriales, notamment les régions, qui sont compétentes en la matière.

M. Denys Robiliard. Je ne connais pas les jugements dont vous parlez, monsieur le rapporteur, mais, compte tenu des délais judiciaires, il me semble évident qu'elles se sont fondées sur des bases juridiques antérieures à la loi relative à la formation professionnelle et à la démocratie sociale. Votre article est donc satisfait par une évolution du droit que nous approuvons nous-mêmes.

M. le rapporteur. Je ne suis pas de cet avis : des responsables d'entreprise et même de CFA m'ont confirmé que le problème subsiste, même si la loi de mars 2014 a sans doute eu des effets bénéfiques.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 16 est supprimé.

Article 17 : *Stage dans les collèges*

La Commission examine l'amendement AS22 de M. Denys Robiliard.

Mme Kheira Bouziane. Une attention particulière est attendue en matière d'information et d'orientation pour assurer le succès du passage de la classe de troisième à la seconde.

La loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République a remis la découverte des métiers et du monde du travail au cœur de l'enseignement au collège.

M. le rapporteur. Ces sessions de découverte permettront en effet d'ouvrir le choix des formations, mais la proposition de loi les complète par des parcours individuels. Vous avez supprimé les classes études-métiers à partir de la quatrième, alors qu'elles offraient une solution à des jeunes qui, pour des raisons personnelles ou sociales, avaient décroché. L'objectif est de faire naître dans leur esprit, peut-être, l'étincelle qui leur ouvrira une voie dans laquelle ils pourront s'épanouir.

Mme Kheira Bouziane. L'approfondissement de la découverte du monde économique est un objectif que nous pouvons partager, mais le collège, ne l'oublions pas, a d'abord vocation à transmettre des savoirs, et les enseignants ont déjà du mal à boucler le programme. La loi, je le répète, prévoit déjà des sessions de découverte des métiers.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 17 est supprimé.

Article 18 : *Apprentissage à quatorze ans*

La Commission examine l'amendement AS23 de M. Denys Robiliard.

Mme Kheira Bouziane. Dans la continuité des mesures prises dans le cadre de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école, l'Assemblée a adopté un amendement n° 826 au projet de loi relatif à la formation professionnelle et à la démocratie sociale, afin de permettre aux jeunes répondant à la condition fixée par l'alinéa 2 de l'article L. 6222-1 d'entamer leur cycle de formation par voie scolaire ou sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle en attendant, pendant une durée limitée, d'atteindre l'âge leur ouvrant droit à un contrat d'apprentissage, c'est-à-dire quinze ans.

La France est d'ailleurs tenue de respecter la directive européenne du 22 juin 1994, aux termes de laquelle « les États membres [...] veillent à ce que l'âge minimal d'admission à l'emploi ou au travail ne soit pas inférieur à l'âge auquel cesse l'obligation scolaire à temps plein imposée par la législation nationale ni, en tout cas, à quinze ans ».

M. le rapporteur. L'argument de l'âge ne tient pas, car nous ne sommes pas ici dans le cadre d'un contrat de travail : en Allemagne, l'apprentissage sous statut scolaire – et sous ce seul statut – commence à douze ans. Je souhaite seulement, pour ma part, ouvrir cette possibilité à partir de quatorze ans.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 18 est supprimé.

Article 19 : Travaux dangereux

La Commission examine l'amendement AS24 de M. Denys Robiliard.

Mme Kheira Bouziane. La loi interdit d'affecter de jeunes travailleurs, âgés de quinze à dix-huit ans, à des travaux dangereux mentionnés dans le code du travail. Toutefois, pour les besoins de leur formation professionnelle et sous certaines conditions, ces jeunes peuvent être affectés à ces travaux, qualifiés de réglementés par l'article L. 4153-9 du même code, et dont un décret du 11 octobre 2013 a actualisé la liste. Pour ce faire, l'entreprise ou l'établissement de formation doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

Contrairement à ce qui est affirmé dans l'exposé des motifs de la proposition de loi, la procédure de dérogation a bien été réformée par le décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013. Désormais, l'inspecteur du travail peut accorder cette autorisation pour une durée de trois ans. L'état actuel de la législation permet donc de répondre efficacement aux nécessités induites par la formation professionnelle tout en garantissant le respect par l'employeur de son obligation générale de sécurité, en application de la partie IV du code du travail.

M. le rapporteur. Nous sommes face à une contradiction. Le décret d'application de l'article L. 6222-31, qui vise les apprentis majeurs, n'ayant pas été publié, la procédure dérogatoire ne peut leur être appliquée alors même qu'elle l'est pour les apprentis mineurs, visés, eux, par le décret auquel vous avez fait allusion. Le 19 septembre dernier, le Président de la République a d'ailleurs annoncé une concertation sur l'utilisation des machines dangereuses par les mineurs en apprentissage, et, plus généralement, la remise à plat des règles de sécurité, en vue, s'il y a lieu, de les assouplir. Le fait est que, aujourd'hui, les mineurs sont protégés, mais pas les majeurs.

M. Denys Robiliard. À supposer que cela soit vrai, il appartiendrait au Gouvernement de modifier le décret. La disposition est donc de nature réglementaire. Quoiqu'il en soit, il est ressorti des auditions que les employeurs concernés souhaitent, s'agissant des questions de sécurité, être exemptés de contrôle par les inspecteurs du travail. Cela n'est évidemment pas acceptable. La mise aux normes n'est pas toujours facile, j'en conviens, et nous pouvons saisir le ministre du travail pour que, le cas échéant, il modifie le décret – un apprenti couvreur doit pouvoir monter sur un toit, bien entendu –, mais la loi, telle qu'elle est, a vocation à protéger les mineurs comme les majeurs.

M. le rapporteur. Il n'est évidemment pas question, le Président de la République le souligne lui-même, de transiger sur la sécurité, mais celle-ci n'obéit pas aux mêmes critères pour un apprenti charpentier et un apprenti boulanger. Il serait bon, de ce point de vue, que les branches formulent des propositions qui pourraient servir de référence aux contrôles, évidemment nécessaires, de l'inspection du travail. Des modules de formation spécifiquement dédiés aux questions de sécurité seraient même utiles.

Mme Véronique Louwagie. Nous sommes tous d'accord sur les impératifs de sécurité. Reste que la diminution des contrats d'apprentissage dans certaines branches résulte directement des difficultés rencontrées pour les apprentis mineurs. De plus, il serait absurde de se désintéresser de la sécurité des jeunes apprentis au motif qu'ils ont atteint l'âge de dix-huit ans.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 19 est supprimé.

Article 20 : Apprentissage dans les collectivités

La Commission examine l'amendement AS25 de M. Denys Robiliard.

Mme Kheira Bouziane. N'étant pas assujetties à la taxe d'apprentissage, les collectivités territoriales doivent en principe prendre en charge le coût de la formation en CFA. Cependant, dans certaines régions, cette prise en charge peut être assurée, pour tout ou partie, soit par le CFA lui-même, soit par le conseil régional, qui signe alors une convention avec le centre d'apprentissage pour en définir les conditions.

Une grande réforme de l'apprentissage a été récemment adoptée par notre assemblée : nous sommes dans sa phase de stabilisation. De plus, le 19 septembre dernier, le Président de la République a annoncé plusieurs mesures fortes en faveur de l'apprentissage, parmi lesquelles certaines sont déjà mises en œuvre : l'article les fragiliserait.

Un rapport de M. Didier Pirot, remis en décembre 2013 au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et intitulé *L'apprentissage en alternance dans les collectivités locales : constats et propositions d'évolution*, soulève la question du financement du dispositif dans les collectivités ; il invite, au rebours de ce qui nous est ici proposé, à réfléchir aux moyens de rendre le dispositif plus attractif sur le plan budgétaire.

M. le rapporteur. Les collectivités territoriales emploient aujourd'hui moins de 10 000 apprentis. Le rapport de M. Pirot identifie deux obstacles : le caractère contraignant et chronophage, pour le secteur public, de la procédure de demande ; l'obligation faite aux collectivités, effectivement non assujetties à la taxe d'apprentissage, de prendre en charge le coût de la formation en CFA. Quelques régions assurent cette prise en charge, parfois même en totalité, mais le développement de l'apprentissage dans le secteur public sur l'ensemble du territoire exige une régulation. Les collectivités qui font des efforts s'y retrouveraient ; les autres seraient pénalisées. Avis défavorable à l'amendement.

M. Christophe Cavard. Nous retrouvons les termes du débat que nous avons eu lors de l'examen du projet de loi relatif à la formation professionnelle, et dont nous étions d'ailleurs convenus qu'il n'était pas clos. Ni la majorité ni même le Gouvernement, me semble-t-il, n'ont opposé de refus catégorique à vos propositions sur l'apprentissage, qu'il s'agisse des questions touchant à l'âge ou au rôle des collectivités. Si nous sommes aujourd'hui conduits à demander la suppression des articles de votre texte, monsieur le rapporteur, c'est parce qu'il n'est pas logique de remettre tous les sujets en même temps sur la table : chacun viendra à son heure, étant entendu que nous souhaitons tous développer l'apprentissage, comme cela a d'ailleurs été rappelé au plus haut niveau de l'État.

Mme Valérie Lacroute. Je vous prends au mot, monsieur Cavard : M. Cherpion et moi reviendrons à la charge avec un texte consacré à l'apprentissage.

M. le rapporteur. Les niches ne sont pas très nombreuses, monsieur Cavard : pourquoi ne pas profiter de celle-ci pour faire avancer les choses ? Il y a, de plus, un lien évident entre l'emploi, le travail et la formation.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 20 est supprimé.

Après l'article 20

La Commission en vient à l'amendement AS2 de Mme Valérie Lacroute.

Mme Valérie Lacroute. Je n'ai guère d'illusions sur le sort qui sera réservé à mes quatre amendements, qui visent à compléter le texte de M. Cherpion sur l'apprentissage, notamment au sein des collectivités territoriales.

À ce jour, le secteur public ne forme que 2,5 % des apprentis. Dans un souci de simplification, l'amendement AS2 a pour objet de permettre à l'organe délibérant de la collectivité d'adopter, en début de mandature, des dispositions permanentes relativement à l'accueil des apprentis, lequel, aux termes de la législation actuelle, doit obligatoirement être soumis à l'avis du comité technique paritaire et du conseil municipal : c'est un problème pour les petites collectivités, qui ne réunissent qu'irrégulièrement leur conseil municipal et ne possèdent pas de comité technique, si bien que la procédure de recrutement peut prendre six mois.

M. le rapporteur. Avis favorable : comme je l'ai indiqué précédemment, la signature d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public est trop complexe. Confier aux centres de gestion la mission de promouvoir l'apprentissage auprès des collectivités territoriales me paraît un bon moyen de simplifier les choses.

M. Jean-Patrick Gille. Je m'interroge sur le choix des centres de gestion, qui gèrent des contrats publics. Or les contrats en alternance sont des contrats de droit privé. D'autre part, ce type de mesures ne doit pas nécessairement figurer dans la loi.

Mme Kheira Bouziane. Le Gouvernement a récemment réaffirmé sa volonté d'accroître de 10 000 en deux ans le nombre d'apprentis dans la fonction publique. Des mesures devraient donc être prises, visant à la promotion de l'apprentissage au sein des collectivités territoriales. Laissons par conséquent le temps au temps et soyons vigilants.

M. le rapporteur. Compte tenu de la situation dans laquelle se trouve la France, il n'est plus question de laisser du temps au temps, mais de passer aux actes. Ce n'est tout de même pas une révolution que nous propose Valérie Lacroute ! J'accorde à Jean-Patrick Gille qu'il ne faudrait pas alourdir le système. Mais, étant donné les chiffres de l'apprentissage dans le secteur public, il importe de mener rapidement des actions pour le développer.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS1 de Mme Valérie Lacroute.

Mme Valérie Lacroute. Je souhaiterais à nouveau préciser que l'amendement AS2 avait pour objet de confier aux centres de gestion la mission de promouvoir le développement de l'apprentissage dans les collectivités. Cette proposition de loi n'est peut-être pas le

véhicule le plus adapté pour le faire, mais mieux vaut cependant le préciser. Les petites collectivités étant souvent démunies lorsqu'il leur faut faire appel à des apprentis, les centres de gestion me paraissent adaptés à cette fin – notamment dans les métiers de la santé, du travail social et des services à la personne.

M. le rapporteur. Avis favorable à l'amendement AS1 : il convient effectivement de favoriser l'apprentissage au sein des collectivités territoriales.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS3 de Mme Valérie Lacroute.

Mme Valérie Lacroute. Comme les précédents, cet amendement vise à promouvoir l'apprentissage dans les collectivités locales : nous proposons la publication d'un rapport détaillant les conditions dans lesquelles les services accomplis par l'apprenti au titre du contrat d'apprentissage pourraient être pris en compte, s'il a la chance d'être intégré au service d'une collectivité territoriale, dans la reconstitution de sa carrière. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, ce qui dissuade les jeunes de travailler pour les collectivités locales.

M. Jean-Patrick Gille. Vous soulevez un vrai problème, mais je ne suis pas certain qu'on puisse le résoudre ainsi. Les personnels des collectivités locales risquent en effet de craindre que l'on substitue des apprentis à des emplois de fonctionnaires.

L'un des freins à l'apprentissage est d'ordre culturel et statutaire. Il réside dans le passage des jeunes du statut d'apprenti – situation de formation qui relève du droit privé – à leur embauche par les collectivités locales.

Mme Valérie Lacroute. Mon objectif est de faire en sorte qu'un apprenti qui a effectué son apprentissage dans une collectivité locale pendant deux ou trois ans, puis qui y est embauché, voie cette période d'apprentissage comptabilisée dans sa reconstitution de carrière pour le calcul de sa retraite.

M. Denys Robiliard. La manière dont votre amendement est rédigé tend à orienter le contenu du rapport du Gouvernement. Or ces questions ne vont pas de soi. Je rappelle en effet que, dans le cadre de la loi sur les retraites, nous avons décidé que tout trimestre d'apprentissage compterait dans le calcul de la retraite des apprentis. En revanche, votre amendement risque de créer une inégalité. Car, dans l'hypothèse où deux apprentis feraient leur apprentissage dans une collectivité et que l'un serait embauché, et pas l'autre, ils ne seraient pas traités de la même manière du point de vue de leur retraite.

Mme Valérie Lacroute. Je suis d'accord avec vous, mais, compte tenu de l'article 40 de la Constitution, je n'avais d'autre choix que de proposer la rédaction d'un rapport.

M. le rapporteur. Avis favorable : la publication d'un rapport permettra d'ouvrir le débat sur la question. Il conviendrait en effet que tout apprenti ait les mêmes droits, qu'il effectue son apprentissage dans le secteur public ou dans le secteur privé.

La Commission rejette l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS4 de Mme Valérie Lacroute.

Mme Valérie Lacroute. Cet amendement vise à étendre le bénéfice du dispositif du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE) au contrat d'apprentissage. Je vous rappelle que le PACTE est réservé aux jeunes de seize à vingt-cinq ans sans diplôme ni qualification professionnelle reconnue ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat. Une telle disposition rendrait l'emploi d'un apprenti plus intéressant, car elle permettrait de donner un avenir à l'emploi formé de manière plus durable. En effet, un apprenti est actuellement obligé de passer un concours au bout de trois ans pour intégrer la collectivité dans laquelle il a effectué son apprentissage. Nous proposons donc qu'il puisse être titularisé dans un emploi de catégorie C sans qu'il ait besoin de concourir, si la collectivité est satisfaite de son travail.

M. le rapporteur. Cette mesure est judicieuse, car elle s'adresse à des jeunes en grande difficulté. Elle est néanmoins complexe à mettre en application, car elle risque d'entraîner une rupture d'égalité. Cela étant, j'émetts un avis favorable à cet amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Section 2 : Dispositions relatives aux stages

Article 21 : Stagiaires de longue durée intégrés dans le quota d'alternance

La Commission examine l'amendement AS5 de M. Denys Robiliard.

Mme Chaynesse Khirouni. Les articles 21 à 26 visent à remettre en cause les dispositions de la loi encadrant les stages, adoptée par notre Assemblée cet été – ce qui est en contradiction avec le souci de stabilisation du cadre législatif, nécessaire aux entreprises et aux stagiaires. Monsieur le rapporteur, il semble que, à l'article 21, vous confondiez des statuts différents : l'apprentissage, d'une part, et, d'autre part, les stages et formations en milieu professionnel. L'apprenti est un salarié bénéficiant d'un contrat de travail. Son temps de formation est long, d'une durée de deux à trois ans. Il nécessite un encadrement et un accompagnement technique soutenus. À l'inverse, le statut du stagiaire est limité à six mois. Il s'inscrit dans une maquette de formation qui n'est pas celle de l'alternance. Le stagiaire qui termine sa formation est disponible sur le marché du travail. S'il est embauché dans le prolongement de son stage, c'est qu'il est doté des compétences et des qualités nécessaires pour occuper le poste et qu'il a donné satisfaction à son employeur. L'entreprise n'a donc pas à lancer une procédure de recrutement, car la personne est immédiatement employable. Cela est positif, tant pour le stagiaire que pour l'entreprise. Je ne vois donc pas pourquoi on intégrerait des stagiaires dans les quotas d'alternants, lorsqu'ils sont embauchés en contrat à durée indéterminée.

M. le rapporteur. Certaines grandes entreprises recrutent des stagiaires qui ont besoin, pour valider leur diplôme, d'effectuer un stage long. L'une des grandes entreprises que nous avons auditionnées recrute chaque année 250 jeunes en stage long de plus de quatre mois. Celle-ci paie ses stagiaires parce qu'ils sont déjà titulaires d'un bac + 5, voire + 6 ou + 7. Elle embauche 70 à 80 % de ces jeunes directement à l'issue de leur stage. Certes, 20 à 30 % ne sont pas embauchés, mais cela ne s'explique pas uniquement par le fait que l'entreprise n'en veuille pas, mais aussi par le fait que ces jeunes veulent acquérir d'autres expériences ou partir ailleurs. Lorsqu'une entreprise ne peut former à ses métiers par la voie de l'apprentissage, elle offre de véritables stages et embauche une grande partie de ses stagiaires à l'issue de leur stage. Il conviendrait qu'une telle entreprise, qui dépense des

sommes importantes pour aider les stagiaires à entrer dans la vie active, soit exonérée d'une partie de la surtaxe sur l'apprentissage.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 21 est supprimé.

Article 22 : Gratification des stages

La Commission en vient à l'amendement AS31 de M. Denys Robiliard.

Mme Chaynesse Khirouni. C'est la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances qui a introduit la gratification pour les stages de plus de trois mois, ce qui n'a pas tari le recours aux stagiaires, ceux-ci étant 600 000 en 2006 et 1,6 million six ans plus tard. Au moment du débat sur la loi de 2014 sur les stages, de nombreux parlementaires de l'UDI et de l'UMP soutenaient l'augmentation de la gratification des stagiaires. Enfin, il importe de ne pas entretenir de confusion avec ce qui pourrait s'apparenter à un SMIC jeunes, et votre proposition d'exonération des cotisations patronales et salariales jusqu'à 80 % des indemnités dépassant le plafond de la gratification, monsieur le rapporteur, fait courir ce risque.

M. le rapporteur. Les stagiaires bénéficient, depuis la loi de 2011 et sur mon initiative, d'une gratification à partir de deux mois de stage contre trois mois dans le texte de 2006. Je défends donc la gratification, mais il existe un problème d'exonération des charges entre 12,5 % et 15 % du SMIC. Je souhaite que l'employeur puisse aller plus loin : j'ai eu, cette année, pendant un mois et demi, un jeune stagiaire à l'Assemblée nationale ; bien qu'il n'ait droit à aucune gratification, je lui en ai donné une sur le temps passé, mais je n'ai pas pu lui en fournir davantage car les formalités auraient été excessivement lourdes pour une somme modeste.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 22 est supprimé.

Article 23 : Registre du personnel

La Commission étudie l'amendement AS30 de M. Denys Robiliard.

Mme Chaynesse Khirouni. S'agissant de la gratification, le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social s'est engagé à exonérer dans un décret les cotisations à hauteur de l'augmentation du plafond de l'indemnité de stage. Par ailleurs, il est possible d'indemniser le stagiaire au-delà du plafond, mais vous devez alors acquitter des cotisations.

L'article 23, en inscrivant le stagiaire dans le registre unique du personnel, crée une confusion entre les salariés et les stagiaires, alors que le document comprend une rubrique spécifique permettant l'identification des stagiaires par la direction des ressources humaines. L'article revient donc sur cette simplification.

M. le rapporteur. Je ne parle que de gratification pour les stagiaires, et non de salaire, afin de lever toute équivoque. Quant aux décrets, ils sont toujours en cours d'élaboration, et les employeurs qui gratifient se trouvent contraints de remplir des déclarations.

La loi du 10 juillet 2014 brouille la distinction entre les stagiaires et les salariés. La conférence des grandes écoles (CGE) a publié, le 26 février 2014, un communiqué dans lequel elle indiquait que « le stagiaire demeure fondamentalement un étudiant ; l'alignement partiel de son statut sur celui des salariés et notamment l'inscription au Registre unique du personnel, préfigure une tendance qui pourrait aboutir à considérer et comptabiliser les stagiaires en tant que salariés et à augmenter les charges administratives des entreprises. » Hélas, ce que redoutait la CGE se vérifie sur le terrain.

*La Commission **adopte** l'amendement.*

*En conséquence, l'article 23 est **supprimé**.*

Article 24 : *Limitation du nombre de stagiaires par entreprises*

La Commission est saisie de l'amendement AS29 de M. Denys Robiliard.

Mme Chaynesse Khirouni. Cet article concerne la limitation du nombre de stagiaires par entreprise. La loi de 2014 vise à assurer un encadrement pédagogique et un suivi de qualité en limitant le nombre de stagiaires qu'un tuteur peut encadrer. Elle cherche également à réduire les abus du recours aux stagiaires à la place de salariés, que l'on constate dans certains secteurs. Cette loi a pour objectif principal de lutter contre le chômage des jeunes, plaie de notre société, et nous souhaitons leur envoyer un message de confiance dans leurs compétences et leur talent qui doivent leur valoir, à la fin de leurs études, d'être embauchés en tant que salariés et non comme stagiaire.

M. le rapporteur. Les diplômés ne sont normalement plus stagiaires, sauf dans certaines professions qui prévoient cette période de stage. Ils sont embauchés sous des contrats qui ressemblent à ceux des stagiaires – notamment dans des organes de presse ou dans des structures de spectacle –, et je fais également confiance aux jeunes pour trouver de l'emploi, le stage pouvant représenter une solution lors de leur cursus.

Je suis d'accord avec vous pour dire qu'une très petite entreprise de trois personnes ne doit pas comprendre trois stagiaires, mais de jeunes chercheurs créant leur *start-up* tout en étant rattachés à un laboratoire universitaire doivent pouvoir être accompagnés de jeunes stagiaires se lançant avec eux. L'instauration d'un quota empêchera la naissance de nombreuses *start-up*.

*La Commission **adopte** l'amendement.*

*En conséquence, l'article 24 est **supprimé**.*

Article 25 : *Suppression des congés salariaux*

La Commission examine l'amendement AS28 de M. Denys Robiliard.

Mme Chaynesse Khirouni. Cet article vise à revenir sur des dispositions de la loi de 2014 sur les stages touchant aux congés pour maternité, paternité ou adoption. Il s'agit de cas particuliers, mais il est important que la loi puisse répondre à des événements familiaux qui peuvent survenir dans la vie du stagiaire.

M. le rapporteur. Nous sommes tous d'accord sur le principe, et, dans la majorité des cas, l'employeur se montre sensible à ces situations. Cela ne relève pas de la loi,

mais du savoir-vivre ensemble. *A contrario*, les chefs d'entreprise pensent que le registre et les congés transforment le stagiaire en salarié régi par un contrat de travail.

Il est question d'intégrer, dans le droit de l'Union européenne, les apprentis et les stagiaires dans les effectifs des entreprises ; or le statut de salarié entraînera plus de méfaits que de bienfaits pour le jeune stagiaire. Vos intentions sont louables, mais leur traduction s'avère défailante.

Mme Kheira Bouziane. Je regrette que nous refassions le débat sur la loi relative aux stages.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 25 est supprimé.

Article 26 : Stages à l'étranger

La Commission aborde l'amendement AS27 de M. Denys Robiliard.

Mme Chaynesse Khirouni. L'exposé des motifs de cet article confond à nouveau les stagiaires et les apprentis ; ce n'est pas l'établissement d'enseignement qui est chargé de réaliser les fiches de renseignement pour les étudiants stagiaires qui partent à l'étranger. La loi de 2014 permet de donner aux jeunes des éléments sur le cadre dans lequel ils s'apprêtent à évoluer.

M. le rapporteur. Cet article ne mélange pas les apprentis et les stagiaires, les premiers bénéficiant du cadre Erasmus+, qui s'avère tout à fait satisfaisant. Mais un stagiaire canadien venant en France ne pourra pas bénéficier d'une fiche à jour, du fait de l'extrême rapidité de l'évolution de nos textes. Qui sera responsable du manque d'exactitude des informations données ?

Que l'on donne des éléments sur la vie et les mœurs du pays, j'y suis bien entendu favorable, mais il s'agit là de fiches qui engagent la responsabilité de celui qui envoie le stagiaire à l'étranger.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 26 est supprimé.

Article 27 : Gage

La Commission étudie l'amendement AS26 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Il s'agit d'un amendement de coordination.

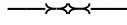
M. le rapporteur. Tous les articles ayant été supprimés, il n'y a plus besoin de gage, si bien que, par cohérence, j'émet un avis favorable à l'adoption de cet amendement.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 27 devient sans objet.

*Tous les articles ayant été rejetés, il n'y a pas lieu pour la Commission de se prononcer sur l'ensemble de la proposition de loi, qui est ainsi **rejetée**.*

La séance est levée à vingt heures dix.



Présences en réunion

Réunion du mercredi 1^{er} octobre 2014 à 16 heures 15

Présents. – M. Ibrahim Aboubacar, M. Élie Aboud, M. Joël Aviragnet, M. Gérard Bapt, M. Jean-Pierre Barbier, Mme Gisèle Biémouret, Mme Kheira Bouziane, Mme Marie-Arlette Carlotti, M. Christophe Cavard, M. Gérard Cherpion, Mme Marie-Françoise Clergeau, M. Philip Cordery, M. Jean-Louis Costes, M. Rémi Delatte, Mme Françoise Dumas, M. Richard Ferrand, M. Jean-Patrick Gille, Mme Joëlle Huillier, Mme Monique Iborra, M. Denis Jacquat, Mme Chaynesse Khirouni, Mme Isabelle Le Callennec, Mme Annie Le Houerou, Mme Catherine Lemorton, M. Michel Liebgott, Mme Véronique Louwagie, M. Gilles Lurton, Mme Véronique Massonneau, Mme Dominique Orliac, M. Bernard Perrut, Mme Martine Pinville, Mme Bérengère Poletti, M. Arnaud Richard, M. Denys Robiliard, M. Christophe Sirugue, M. Dominique Tian, M. Olivier Véran

Excusés. – M. Stéphane Claireaux, M. Jean-Pierre Door, M. Jean Leonetti

Assistaient également à la réunion. – Mme Fanélie Carrey-Conte, Mme Valérie Lacroute, M. Gérard Sebaoun