

A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

X I V <sup>e</sup>   L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Commission des affaires sociales

- Suite de l'examen des articles sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (n° 3600) (*M. Christophe Sirugue, rapporteur*) ..... 2
- Présences en réunion..... 41

Mercredi

6 avril 2016

Séance de 16 heures 15

Compte rendu n° 41

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

**Présidence de  
Mme Catherine  
Lemorton,  
Présidente**



## COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

**Mercredi 6 avril 2016**

*La séance est ouverte à seize heures quinze.*

*(Présidence de Mme Catherine Lemorton, présidente de la Commission)*

*La Commission poursuit l'examen des articles du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (n° 3600) (M. Christophe Sirugue, rapporteur).*

*La Commission reprend ses travaux à l'article 11.*

### **Article 11 : Accords de préservation ou de développement de l'emploi**

*La Commission examine les amendements AS257 de Mme Jacqueline Fraysse, AS340 rectifié de M. Gérard Sebaoun, AS643 rectifié de Mme Fanélie Carrey-Conte et AS754 de Mme Éva Sas.*

**Mme Jacqueline Fraysse.** Les accords de maintien dans l'emploi introduits dans le code du travail par la loi de sécurisation de l'emploi permettent déjà à une entreprise en difficulté économique de conclure un accord afin de diminuer la rémunération des salariés à temps de travail constant ou d'augmenter la durée du temps de travail sans contrepartie.

L'article 11 du présent projet de loi va plus loin encore : il suffira, pour signer un accord, de déclarer avoir pour objectif le développement ou la préservation de l'emploi, ce qui est si flou, si vaste, que cela peut concerner n'importe quelle entreprise à n'importe quel moment. De plus, une fois adopté, cet accord s'impose aux salariés, même si ses dispositions sont moins favorables que celles prévues par la loi ou par le contrat de travail.

Il s'agit donc bien d'une remise en cause du principe de faveur, et dans des proportions exorbitantes.

En outre, le salarié qui refuserait de se soumettre aux nouvelles dispositions pourra être licencié pour motif personnel, et donc privé de tous les droits liés au licenciement économique – reclassement, contrat de sécurisation professionnelle ou encore priorité à l'embauche.

C'est pourquoi, avec l'amendement AS257, nous demandons la suppression de cet article.

**M. Gérard Sebaoun.** Je ne répète pas les analyses de Jacqueline Fraysse ; je les partage. J'ai voté, en 2013, la création des accords de maintien de l'emploi (AME) ; mais ceux-ci étaient très encadrés. Ces accords-ci ne sont pas les jumeaux des premiers ! Ils sont extrêmement dangereux. Pour préserver ou développer l'emploi, ce qui doit être la première évidence pour l'entreprise, cet article offre à ses dirigeants des prérogatives insensées - licencier, par exemple, pour motif personnel et non pour motif économique, des salariés qui n'ont eu que la malchance d'être là au mauvais moment et à la mauvaise place.

Imaginer que ces accords puissent être le signe d'une offensive sur le front économique est une faute : l'offensive ne se fait ici que contre le salariat. Le licenciement pour motif personnel dans de tels cas est, pour moi, tout à fait inacceptable, mais je sais que des amendements porteront sur ce point. Quant au maintien de la rémunération, elle fera sans doute débat, de même que les autres avantages acquis qui ne sont pas mentionnés.

C'est une mauvaise manière faite aux salariés que de les considérer comme jetables et corvéables à merci. Il faut donc absolument supprimer cet article dangereux.

**Mme Fanélie Carrey-Conte.** L'article 11 constitue, en effet, l'une des régressions majeures de ce texte.

On pouvait avoir quelques réserves sur les accords dits « défensifs ». J'en avais notamment sur le fait que le refus de modification du contrat de travail donnait lieu à des licenciements individuels, ce qui permettait à l'entreprise de se soustraire à l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ici, c'est beaucoup plus grave ; les effets d'aubaine vont se multiplier.

Il y a une petite hypocrisie dans l'article, qui prétend que la seule contrainte qui s'impose à ces accords est qu'ils ne peuvent avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle. Or une hausse du temps de travail conduira à une baisse du salaire horaire. Il y aura donc bien des conséquences sur le niveau de rémunération des salariés.

J'ajoute que le licenciement pour motif personnel qui pourra suivre un refus de l'accord constitue une atteinte profonde aux droits des salariés. Cela poursuivra le salarié lorsqu'il recherchera d'autres emplois : il devra se justifier encore et encore de ce licenciement pour motif personnel auprès d'éventuels futurs employeurs.

**M. Philippe Noguès.** L'objet de l'amendement AS754 est également la suppression de l'article 11. Je ne répète pas tout ce qui vient d'être dit. Si cet article constitue indubitablement une nouvelle protection pour les employeurs, il n'en offre aucune aux actifs. Il est fondamentalement déséquilibré, et va beaucoup plus loin que les accords « défensifs » votés en 2013, sans la justification des difficultés économiques.

Pour les salariés, cet article constitue une véritable régression sociale, puisque le refus de modification du contrat de travail pourra occasionner un licenciement pour motif personnel.

**Mme Isabelle Le Calennec.** Le groupe Les Républicains est, à l'inverse, favorable aux accords offensifs.

Monsieur le rapporteur, l'alinéa 3 dispose que « l'accord mentionné au premier alinéa ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié », mais l'alinéa 8 qu'un décret « définit la rémunération mensuelle mentionnée au premier alinéa ». N'y a-t-il pas là une contradiction ?

Je redis que nous nous réjouissons, pour notre part, de la mise en place de ce dispositif. Il a beaucoup été question de licenciements, mais les accords offensifs visent, au contraire, à préserver ou à développer l'emploi : c'est ce qui nous intéresse.

**M. Francis Vercamer.** Le groupe UDI est également favorable à ces accords.

Gérer une entreprise, c'est anticiper les difficultés, essayer de faire face à une concurrence qui pourrait survenir. L'employeur et les représentants du personnel essaient de mettre l'entreprise en ordre de marche pour conquérir de nouveaux marchés. Si l'on attend de rencontrer des problèmes pour agir, les moyens de résister sont très amoindris.

Je ne comprends pas les demandes de suppression de cet article. L'accord est signé par les représentants du personnel : à qui, sinon à eux, peut-on faire confiance pour défendre les intérêts des salariés ? Ce sont des gens responsables et élus par les salariés eux-mêmes. Ils ne signeront pas n'importe quoi.

De plus, la rémunération mensuelle n'étant pas touchée, l'accord n'affectera que des éléments accessoires, des primes de fin d'année, par exemple. La question de Mme Le Callennec me semble néanmoins judicieuse : les alinéas 3 et 8 ne sont-ils pas contradictoires ?

**M. Christophe Sirugue, rapporteur.** Cet article est important et mérite un débat approfondi.

Les accords de sécurisation de l'emploi, dits accords « défensifs », se déclenchent lorsque l'entreprise est objectivement dans une situation difficile, afin de résoudre les problèmes rencontrés. Avec ces accords « offensifs », l'approche est différente. Il s'agit de prendre en considération ce que sont aujourd'hui le contexte économique et le monde de l'entreprise, à commencer par l'importance primordiale de la compétitivité.

Bien sûr, nous voulons préserver les droits des salariés. Mais nous devons aussi nous donner pour but de maintenir la capacité de nos entreprises à être présentes sur les marchés, à chercher des contrats nouveaux, à s'adapter à des situations nouvelles dont personne ne peut nier l'existence.

La question, s'agissant de l'article 11, est de concilier l'adaptation à la réalité de marchés en évolution perpétuelle et rapide, avec la sécurisation des salariés. J'entends les inquiétudes de mes collègues, et tout au long de l'examen de cet article, je proposerai différents amendements, qui ne visent pas à en modifier l'esprit, que j'assume parfaitement, mais à apporter de nouvelles sécurités aux salariés, notamment sur le point de la qualification du licenciement d'un salarié qui refuserait un tel accord. Le texte doit, à mon sens, être modifié.

Depuis la présentation de ce projet de loi en conseil des ministres, la préservation de son équilibre est l'objet de la plus grande attention. Il ne faut pas fragiliser l'entreprise : sinon, on peut se battre tant qu'on veut pour l'emploi, on peut lancer toutes les revendications que l'on veut, le jour où il n'y a plus d'entreprise, il n'y a plus d'emplois ! Soyons lucides sur la situation de l'entreprise aujourd'hui, mais pas naïfs : c'est pourquoi je vous proposerai des amendements destinés à renforcer l'encadrement de ces accords.

Madame Le Callennec, vous vous interrogez sur ce qui apparaît comme une contradiction entre les alinéas 3 et 8. Le décret définira les modalités de détermination de la rémunération mensuelle garantie, en gommant les éventuelles variations et en précisant le statut d'un éventuel treizième mois.

Il faut entendre les inquiétudes qui ont été exprimées, mais je suis, vous l'avez compris, défavorable aux amendements de suppression.

**M. Gérard Cherpion.** J'entends avec plaisir les propos du rapporteur : je dépose le même amendement depuis trois ans, et depuis trois ans le même rapporteur le refuse... Je suis heureux de voir aujourd'hui reconnu l'intérêt des accords offensifs.

**M. le rapporteur.** Votre texte n'est pas le même !

**M. Gérard Cherpion.** C'est tout à fait la même chose, monsieur le rapporteur.

Dans l'entreprise, il faut savoir prendre des responsabilités au vu de l'évolution des marchés : on ne fragilise pas les personnes, je crois, en préservant l'outil de travail et en faisant avancer des projets.

Nous voterons donc l'article 11.

**M. Christophe Cavard.** La logique de cet article n'est pas tout à fait nouvelle, puisque les accords de sécurisation de l'emploi existent depuis 2013 : ces dispositions constituent plutôt un élargissement. De plus, le projet de loi promeut les accords majoritaires, c'est-à-dire les discussions avec les salariés, dans des situations particulières, dans le but de préserver et de développer l'emploi.

Je me rappelle très bien la bataille que nous avons menée sur la question de la qualification des licenciements provoqués par les accords défensifs – le rapporteur, d'ailleurs, était à nos côtés. Nous avons obtenu, pour les salariés refusant l'accord, que ces licenciements se fassent pour motif économique. C'est là l'enjeu essentiel. Pour le reste, je le redis, cet article ne fait qu'élargir quelque chose qui figure déjà dans notre droit, et dans une logique d'accords majoritaires.

Nous ne voterons donc pas les amendements de suppression. Nous serons, en revanche, attentifs à la qualification des licenciements que de tels accords pourraient entraîner.

**M. Bernard Accoyer.** Comme l'a dit Gérard Cherpion, nous soutenons cet article, et plus largement la démarche d'assouplissement du droit du travail. Les entreprises doivent pouvoir s'adapter aux fluctuations du marché. Nous sommes dans une économie de marché, et le marché, ça va et ça vient. C'est tout le problème de la majorité, qui est divisée entre les socio-démocrates, qui ont effectué un virage récent que nous saluons, et d'autres qui continuent d'entretenir une vision collectiviste, ce qui ne peut que porter tort à notre économie et à notre pays.

**M. Gérard Sebaoun.** J'entends les propos du rapporteur. Mais il faut mesurer le chemin parcouru depuis 2013 et le vote des accords défensifs, destinés à répondre à de graves difficultés économiques conjoncturelles – ce dernier terme a un sens. Ici, on parle d'accords « offensifs », visant à préserver et à développer l'emploi : cette phrase est absolument fourre-tout. Il y a trois ans, ce que nous avons fait était une initiative sérieuse pour préserver les salariés et lutter pour l'efficacité économique ; aujourd'hui, on ouvre une porte qu'on ne refermera pas, et on prend des risques majeurs pour tous ceux qui travaillent.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Je ne comprends pas la logique de ceux qui demandent la suppression de cet article. Ces accords visent à maintenir ou augmenter le nombre de salariés : dès lors, quel salarié refusera un tel accord – majoritaire – au risque, qui plus est, d'un licenciement *sui generis* ? Son intérêt n'est pas lésé, et l'entreprise embauche. Je

rappelle que 6 millions de personnes sont inscrites à Pôle Emploi ! Vraiment, je n'arrive pas à imaginer qui pourrait être contre ces accords. Cela m'échappe. Donnez-nous des exemples !

**Mme Fanélie Carrey-Conte.** Je commence par souligner à nouveau que les accords de maintien de l'emploi n'ont rien à voir avec les accords inscrits dans ce projet de loi.

Quant aux situations où un salarié refuserait la modification de son contrat de travail, madame Le Callenec, les exemples sont innombrables : une femme qui élève seule ses enfants ne pourra peut-être pas accepter un accord qui modifierait complètement ses horaires de travail, la contraindrait à travailler en soirée ou à des horaires incompatibles avec sa vie personnelle, par exemple. Parfois, vous n'avez tout simplement pas d'autre choix que de refuser ce que l'on vous impose.

**M. Michel Liebgott.** Nous ne vivons ni sous un régime soviétique ni sous un régime ultra-libéral : nous sommes dans un régime de libre entreprise, qu'il faut réguler. Les intérêts des salariés et des entreprises ne sont pas *a priori* contradictoires. S'ils l'étaient, nous serions dans une situation dramatique tant du point de vue de l'état du dialogue social que des perspectives de l'emploi dans les années qui viennent.

Supprimer l'article, ce serait refuser le débat parlementaire, continuer de refuser de résoudre des situations difficiles. Nous avons franchi une première étape avec les accords de maintien de l'emploi ; il me paraît légitime d'en franchir une deuxième.

Mais, contrairement à Mme Le Callenec, j'estime qu'il existe effectivement des cas particuliers qu'il faut prendre en considération. Les salariés ne sont pas tous dans la même situation : certains s'adapteront facilement, d'autres pas.

Refuser ce débat me paraît dangereux, car ce serait refuser d'aider des entreprises à se projeter dans l'avenir, à être compétitives : c'est la loi de la société libérale, et nous vivons dans un régime économique où la compétitivité est essentielle. L'individu ne doit pas pour autant devenir une variable d'ajustement, et c'est pourquoi il faut prévoir des protections. Je pense que notre rapporteur en a l'intention.

**Mme Jacqueline Fraysse.** Je comprends tout à fait le soutien sans réserve que nos collègues de droite apportent à cet article. Par contre, je ne sais pas où ils voient du collectivisme...

Madame Le Callenec, les raisons de refuser une modification du contrat de travail sont nombreuses, comme l'a dit Fanélie Carrey-Conte : au-delà même de l'exemple des femmes, un salarié à qui l'on propose de travailler plus longtemps pour le même salaire – ce qui a été fait chez PSA – peut accepter s'il n'a pas le sentiment de pouvoir faire autrement, même si ce ne sera certainement pas de gaieté de cœur. Il peut aussi considérer qu'il y a des limites à ce que l'on peut lui imposer et refuser cette modification.

Je voudrais faire observer que la première étape, celle de la loi de sécurisation de l'emploi, n'a pas permis de régler le problème du chômage, loin de là ; elle n'a même pas permis de le stabiliser, puisqu'il continue d'augmenter. Je ne vois donc pas d'argument qui plaiderait pour l'élargissement de ces dispositions. Je note, en revanche, que ces accords n'ont pas porté atteinte aux dividendes qui ont été distribués par les entreprises du CAC 40.

Je regrette, monsieur le rapporteur, que vous parliez d'équilibre : je ne vois, dans cet article 11, que déséquilibre. Je regrette de vous entendre tenir des propos qui donnent

l'impression que la seule source des difficultés des entreprises, ce sont les salariés : ils sont à l'origine des problèmes, ils portent atteinte à la compétitivité des entreprises, ils servent donc logiquement de variable d'ajustement. Avec ce texte, le salarié devra accepter des sacrifices tant qu'il le peut, et le jour où il les jugera insurmontables, il sera licencié.

Franchement, je suis surprise que mes collègues de gauche cautionnent de telles dispositions, alors même que les premières mesures de cet ordre n'ont pas permis de faire baisser le chômage. Si au moins c'était utile, nous nous ferions sans doute une raison. Ce n'est pas le cas.

**M. Jean-Patrick Gille.** Le point est, en effet, délicat. Tout le monde ou presque reconnaît qu'il faut des accords qui permettent de s'adapter à une conjoncture soit difficile, soit, avec ce texte, prometteuse.

Certains s'inquiètent de dérives, notamment sur la question des licenciements. Il y a tout de même un accord dans l'entreprise, je le souligne. D'autres redoutent ce qu'il adviendra de ceux qui refusent la modification du contrat de travail. Il y a ici une grande différence entre les accords défensifs et ces accords offensifs : pour les premiers, nous avons fini par obtenir que les éventuels licenciements soient des licenciements économiques, accompagnés de garanties beaucoup plus importantes que les licenciements pour motif personnel – qui semblent, eux, renvoyer à une faute du salarié et qui les privent des possibilités de reclassement.

Je vois une autre difficulté : si une entreprise signe un accord en vue d'obtenir un marché prometteur, mais qu'elle ne l'obtient pas et se trouve de ce fait en difficulté économique, comment se fera le basculement vers un accord défensif, notamment sur les modalités d'éventuels licenciements ?

J'ai moi-même déposé un amendement pour que le licenciement du salarié qui refuse la modification de son contrat de travail soit un licenciement pour motif économique, ou à tout le moins que ce salarié bénéficie de toutes les protections offertes dans un tel cas – reclassement, conversion, accès au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et autres.

**M. Gérard Sebaoun.** Nous craignons beaucoup, vous l'avez tous compris, pour le sort des salariés : l'accord, même majoritaire, ne suffit pas à nos yeux. Vous semblez envisager la perspective d'un licenciement avec sérénité, madame Le Callennec, mais risquer d'être licencié alors que l'on n'a commis aucune faute a de quoi inquiéter. Et nous nous inquiétons.

**M. Arnaud Viala.** Dans un monde idéal, nous aurions le plein emploi, aucune menace ne pèserait sur aucune entreprise, et nous nous passerions de tels instruments.

Ce débat pose le problème du périmètre de ce texte. Soit l'on ne s'intéresse qu'aux salariés déjà en poste, l'on veut assurer leur bien-être et même le renforcer – ce que nous souhaiterions tous dans l'absolu ; soit l'on considère que tous les salariés peuvent un jour perdre leur emploi, et l'on s'intéresse aussi à ceux qui n'en ont pas. Le gros défaut de ce texte, c'est finalement de ne pas penser beaucoup aux chômeurs.

Si l'on considère l'entreprise comme un éco-système, où les devenirs de l'employeur et des salariés sont liés, alors on ne peut pas supprimer cet article. Cela reviendrait à jeter le

bébé avec l'eau du bain, à attendre que tout le monde soit mort et à se satisfaire d'être tous morts égaux.

**M. Michel Issindou.** Le sujet est délicat, nous en avons tous conscience. Je récite les propos de Jacqueline Fraysse, qui est allée trop loin dans ses propos condamnant notre rapporteur : la richesse de l'entreprise, ce sont ses salariés, évidemment. Ils ne gênent pas la compétitivité, ils la produisent ; ils ne doivent pas être une variable d'ajustement. Sur ces points, nous ne pouvons qu'être d'accord.

Mais nous sommes dans une économie de marché, fluctuante, changeante. Qui n'a pas vu, dans son entourage, des chefs d'entreprise passer en quelques mois d'une situation très favorable à une situation très défavorable ou bien retrouver des perspectives et devoir donner un bon coup de collier pour en profiter ? La souplesse est indispensable : il faut laisser l'entreprise s'organiser, et les instances représentatives du personnel (IRP) faire leur travail. Je rappelle que ces accords devront être majoritaires, c'est-à-dire mûris collectivement : ces accords ne seront pas imposés par une décision solitaire du chef d'entreprise.

Combien de conflits très durs, où chacun s'accrochait à ses avantages acquis, avons-nous vus ces dernières années ? Je n'ai rien contre les avantages acquis, qui sont le résultat de luttes bien menées. Mais ne vaut-il pas mieux sauver une entreprise tant qu'il en est encore temps, par des accords internes ? L'Allemagne, ainsi, utilise beaucoup le temps partiel. Nous avons vu tellement d'entreprises finir dans le mur ! Ne peut-on pas essayer de sauver l'entreprise ou de la développer par des accords intelligents, compris, acceptés de tous, quand bien même ils se font parfois au détriment de la vie de famille ?

Il faut accepter l'article 11.

**M. Christophe Cavard.** Les auteurs de ces amendements de suppression sont sans doute motivés par la crainte que la négociation ne se déroule pas dans les conditions de loyauté et d'égalité recommandées par le rapport Combexelle, dans la mesure où, dans un rapport de subordination avec leur direction, les salariés abordent les négociations dans une position désavantageuse. Or nous nous efforçons précisément d'apporter des garanties aux salariés par toute une série de mesures, notamment par une formation à la négociation. Il n'y a donc aucune raison de supprimer ces négociations au niveau de l'entreprise, y compris lorsqu'elles concernent des accords « offensifs » qui n'ont pas uniquement vocation à sauver l'entreprise, mais à lui permettre de se développer.

**Mme Fanélie Carrey-Conte.** Dans l'hypothèse où un accord sur le temps de travail a été signé mais que l'on réalise qu'il permet de préserver ou de développer l'emploi, peut-il être requalifié en accord de préservation et de développement de l'emploi, avec les conséquences que cela entraîne ?

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** En période de crise, on compte beaucoup sur l'emploi public et les emplois aidés. Ils ne peuvent néanmoins constituer l'alpha et l'oméga des politiques de l'emploi, et nous ne devons pas oublier que les entreprises privées créent des emplois. Ces entreprises ne sont pas toutes des caricatures du CAC 40 qui servent de larges dividendes à leurs actionnaires. Il y a aussi de nombreuses PME et TPE, qui doivent souvent anticiper pour répondre à des appels d'offre et survivre – je le vois avec les sous-traitants d'Airbus dans ma circonscription. J'entends ceux qui redoutent que, dans ces conditions, les salariés deviennent la variable d'ajustement, mais nous faisons tout pour parvenir à un équilibre qui ne les lèse pas. Certes, les conditions de travail imposées aux

salariés peuvent parfois s'avérer difficilement compatibles avec la vie de famille, au risque de la détruire. Mais je fais confiance aux partenaires sociaux et pense, par ailleurs, que rien plus que le chômage n'est susceptible de détruire la vie de famille.

**M. le rapporteur.** Je voudrais, en premier lieu, indiquer que c'est en évitant de faire dire aux gens ce qu'ils n'ont pas dit que l'on maintiendra la qualité de nos débats. Je défie Mme Fraysse de retrouver à quel moment j'ai pu signifier par mes propos que les salariés étaient une variable d'ajustement. Ils sont, au contraire, selon moi, la première richesse des entreprises de ce pays. J'ai déposé pas moins de six amendements qui ont tous pour objectif d'améliorer l'accompagnement des salariés et leurs conditions de licenciement, car je considère qu'un salarié est en droit de refuser un accord de préservation ou de développement de l'emploi sans être, pour cela, licencié pour motif personnel.

En second lieu, les accords de maintien de l'emploi n'ont jamais été faits pour créer de l'emploi. Par principe, ils doivent permettre à une entreprise en situation difficile de sauver des emplois. Je peux retourner à Mme Fraysse cette question : qu'en serait-il s'ils n'avaient pas existé ? N'y aurait-il pas eu davantage de fermetures d'entreprise ?

Je pense enfin que nous devons être vigilants sur ces accords, qui reposent sur une appréciation du marché que l'entreprise veut conquérir ou peuvent être inspirés par la volonté de s'adapter aux évolutions de l'environnement économique. C'est la raison pour laquelle je considère qu'un diagnostic partagé est obligatoire, tout comme le partage d'informations sur les objectifs retenus par l'employeur : on ne peut emmener des salariés avec soi sans leur expliquer clairement, en dehors de l'existence de difficultés économiques flagrantes, quel but poursuit la réorganisation de l'entreprise. De grâce ! faisons confiance aux partenaires sociaux pour négocier ces accords, qui sont, de surcroît, majoritaires et s'appliqueront dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Pour répondre à la question de Fanélie Carrey-Conte, l'employeur seul ne pourra en aucun cas requalifier un précédent accord en un accord de préservation de l'emploi. Cette évolution ne pourrait avoir lieu que dans le cadre d'une procédure de révision, qui implique les partenaires sociaux représentatifs.

Des inquiétudes sur les accords « offensifs », j'en ai comme vous, mais on ne peut priver les entreprises de la capacité de s'adapter aux évolutions du marché et de répondre à des appels d'offre.

*La Commission rejette les amendements.*

*Puis elle est saisie de l'amendement ASI005 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement impose, en premier lieu, à l'employeur qui envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi, de transmettre, en amont de la négociation, toutes les informations nécessaires aux organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise en vue de l'établissement d'un diagnostic partagé sur la situation de l'entreprise.

En second lieu, il précise que l'accord doit impérativement comporter un préambule afin de clarifier, pour les salariés, les principaux objectifs poursuivis par l'accord. À défaut de préambule, l'accord serait sanctionné de nullité.

**M. Élie Aboud.** La transmission des documents est-elle soumise à des conditions de délai ? Par ailleurs, qu'entendez-vous précisément par « diagnostic partagé » ? Cela renvoie-t-il à un accord total entre l'employeur et les salariés ?

**Mme Isabelle Le Callennec.** Il me semble que nous avons déjà voté des dispositions précisant que les signataires d'un accord d'entreprise doivent disposer de tous les éléments. Cet amendement n'est-il pas redondant ?

**M. Gérard Cherpion.** Dans l'hypothèse d'un accord « offensif », il faut agir vite, et les délais de transmission des informations doivent donc être courts. Qu'envisage le rapporteur sur ce point ?

En ce qui concerne le préambule censé indiquer « les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi », il me semble qu'il s'agit là du sujet même de l'accord. Au-delà, au moment de la signature de l'accord, l'entreprise n'est pas en mesure, à mon sens, de chiffrer objectivement les créations d'emploi que doit permettre l'accord. C'est un point important puisque cette question du préambule peut entraîner la nullité de l'accord. Il ne me paraît donc pas nécessaire dans la mesure où le texte même de l'accord indique quels sont les devoirs de l'entreprise.

**M. le rapporteur.** Entendons-nous bien sur la différence entre l'accord de maintien de l'emploi et l'accord « offensif » dont nous discutons. L'AME réclame un diagnostic analysé ; l'accord de préservation ou de développement de l'emploi, un diagnostic partagé. La baisse du chiffre d'affaires et la réduction du carnet de commandes sont des éléments tangibles qui peuvent donner lieu à un diagnostic analysé en vue d'un accord de maintien de l'emploi. Mais, par définition, un accord offensif ne peut reposer sur de tels éléments puisqu'il participe d'une démarche prospective : il ne peut donc s'appuyer que sur un diagnostic partagé. Il est essentiel de doter les partenaires sociaux de tous les outils permettant ce diagnostic partagé et, partant, la signature d'un accord.

Quant aux délais, ils correspondent à ceux posés pour les diagnostics généralement établis en vue de la signature d'un accord.

Enfin, je précise à Mme Le Callennec que si j'ai pris soin de préciser dans l'amendement qu'il s'agissait d'une procédure dérogatoire à l'article L. 2222-3-3, c'est que nous sommes dans un cas différent de celui que nous avons évoqué précédemment.

**M. Élie Aboud.** Le diagnostic doit-il être partagé avec l'ensemble des salariés ?

**M. le rapporteur.** L'accord est conclu entre l'employeur et les organisations syndicales signataires. C'est donc avec ces dernières que le diagnostic doit être partagé, mais j'ose imaginer qu'elles prendront soin d'informer les salariés. En tout cas, il ne me paraît pas possible d'inscrire dans la loi ce qu'elles doivent faire.

**M. Élie Aboud.** Nous ne pourrions pas soutenir ces dispositions si les salariés concernés ne sont pas impliqués. Limiter le partage du diagnostic aux organisations syndicales vide la mesure de son sens.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Vous n'avez pas répondu à Gérard Cherpion sur la question du délai.

**M. le rapporteur.** Je vous ai répondu que les délais étaient les mêmes que pour les autres accords. Nous en avons discuté ce matin ; permettez-moi de ne pas revenir en détail sur toutes nos discussions.

**M. Gérard Cherpion.** L'accord « offensif » exige un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales : que se passe-t-il en cas d'absence d'organisations syndicales ?

**M. le rapporteur.** Cette question fait l'objet d'un amendement à venir.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS725 de M. Olivier Faure.*

**M. Olivier Faure.** La frontière est assez ténue entre un accord « défensif » et un accord « offensif », car les entreprises doivent parfois anticiper leurs difficultés et prendre des mesures qui leur éviteront d'avoir recours à un accord défensif dans un contexte plus tendu.

Cela étant, beaucoup redoutent que les accords offensifs se fassent au détriment des salariés, à qui l'on demandera un effort supplémentaire. Il est donc important de bien encadrer ces accords pour protéger les salariés. C'est la raison pour laquelle cet amendement établit une proportionnalité entre les efforts demandés aux salariés et ceux fournis par les dirigeants, les mandataires sociaux et les actionnaires. Il est logique, en effet, dans le cadre d'un accord « offensif », d'exiger de ceux qui sont à l'initiative de l'accord les mêmes efforts que ceux qui sont exigés des salariés. C'est un gage de cohésion dans l'entreprise.

**M. le rapporteur.** Si je suis d'accord avec cette exigence, il me semble qu'elle relève de l'accord et que, le cas échéant, les partenaires sociaux peuvent décider d'en faire l'un des éléments de la contractualisation. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle en vient ensuite à l'amendement AS1006 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement prévoit que, dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux, les accords de préservation ou de développement peuvent être conclus par des élus mandatés ou, à défaut, par des salariés mandatés. Leur négociation nécessite, en effet, une formation spécifique et l'assistance des organisations syndicales. Il s'agit d'une mesure qui figurait dans la proposition de loi relative à la simplification et au développement du travail, de la formation et de l'emploi, de Gérard Cherpion.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle examine, en discussion commune, les amendements AS753 de Mme Éva Sas et AS248 de Mme Marie-Lou Marcel.*

**M. Philippe Noguès.** Les accords mentionnés à l'article 11 sont signés au nom de l'intérêt économique de l'entreprise, de la préservation de sa compétitivité ou de son anticipation. Cependant, les salariés qui refuseraient les conséquences de l'application de cet accord sur leur contrat de travail se verraient licenciés pour raison personnelle et non pour motif économique. Figureraient donc désormais dans le nouveau code du travail, d'une part, des accords de maintien de l'emploi entraînant des licenciements économiques et, d'autre

part, des accords offensifs, signés dans des entreprises qui ne sont pas forcément en difficulté, qui entraîneraient des licenciements secs. Ce déséquilibre est inadmissible, c'est pourquoi nous proposons, avec l'amendement AS753, de requalifier le licenciement en licenciement économique.

**Mme Marie-Lou Marcel.** Il nous paraît y avoir une contradiction à l'article 11, entre l'alinéa 4, selon lequel le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, et l'alinéa 5, qui autorise l'employeur à engager, à l'encontre d'un salarié ayant refusé l'application de l'accord à son contrat de travail, une procédure de licenciement dont le motif ne serait pas économique mais reposerait sur une cause réelle et sérieuse. C'est la raison pour laquelle nous proposons la requalification du licenciement en licenciement économique.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord, et il est possible à l'employeur d'engager contre lui une procédure de licenciement. Cela signifie donc, *a contrario*, qu'il peut ne pas le faire ; auquel cas que se passe-t-il ?

**M. Jean-Patrick Gille.** L'amendement de Philippe Noguès reprend les dispositions figurant au deuxième alinéa de l'article L. 5125-2 du code du travail et qui valent pour l'accord de maintien de l'emploi. L'adopter reviendrait dès lors à supprimer quasiment la distinction entre les AME et les accords de préservation ou de développement de l'emploi.

Quoi qu'il en soit, la vraie question est ce qu'il advient des salariés refusant l'accord. Pour ma part, j'ai déposé un amendement, mais je suis prêt à me rallier à la solution proposée par Philippe Noguès d'un licenciement assorti des protections qui accompagnent le licenciement individuel pour motif économique.

**M. le rapporteur.** Ce que propose Marie-Lou Marcel, c'est qu'il ne puisse y avoir de licenciement. Doit-on, dans ce cas, envisager la démission du salarié qui n'est pas favorable à l'accord ? Cela me paraît délicat et contraire à l'esprit de ces accords. Je suis donc défavorable à l'amendement AS248.

Quant à l'amendement de Philippe Noguès, il rejoint ma position d'origine, dans la mesure où je considérais que le salarié licencié ne pouvait l'être pour un motif personnel puisque ce n'était pas lui qui avait choisi la mise en œuvre de l'accord. Cependant, il me paraît très complexe de motiver un licenciement économique, alors même que l'entreprise n'est pas dans une situation où il existe des éléments tangibles prouvant ses difficultés économiques.

C'est la raison pour laquelle j'ai proposé un amendement AS1045, que je me propose de défendre ici. J'insiste sur le fait qu'il est incomplet, du fait de l'article 40. C'est la raison pour laquelle, si la Commission l'adopte dans sa forme actuelle, le Gouvernement s'est engagé à le compléter lors de la discussion en séance publique.

Cet amendement écarte la qualification de licenciement pour motif personnel. Il précise que le licenciement est prononcé selon les modalités de la procédure applicable au licenciement individuel pour motif économique. De la sorte, le licenciement n'est pas lié à la personne du salarié mais aux nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise ou du service imposées par les besoins économiques, technologiques ou structurels.

Dans un second temps, pour apporter aux salariés licenciés en cas de refus de la modification de leur contrat de travail des garanties légitimes, je souhaite que cet amendement soit enrichi en séance publique par un dispositif spécifique d'accompagnement de ces salariés.

J'émet donc un avis défavorable sur les deux amendements et vous invite à adopter mon amendement inachevé – j'ai eu l'honnêteté de vous en donner les raisons. J'ai reçu l'assurance du Gouvernement que celui-ci le compléterait en séance.

**Mme Marie-Lou Marcel.** Vous avez mal compris mon amendement. Il dit que le salarié ne peut pas être licencié en cas de refus de la modification de son contrat de travail. Mon second amendement, que nous n'examinerons probablement pas, prévoit que si licenciement il y a, celui-ci doit être considéré comme un licenciement pour motif économique, et non pas pour motif personnel.

**Mme Isabelle Le Calennec.** Que se passe-t-il si l'employeur n'engage pas de procédure de licenciement à l'encontre du salarié ?

Quelle différence faites-vous entre le licenciement individuel pour motif économique et le licenciement pour motif économique, notamment au regard des conséquences tant pour le salarié que pour le chef d'entreprise ?

**M. le rapporteur.** Il s'agit d'un licenciement individuel car il n'entre pas dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le licenciement pour motif économique est conduit par étapes : un entretien préalable, la proposition par l'employeur d'un contrat de sécurisation professionnelle et l'information sur le congé de reclassement, la notification du licenciement, la mention de la priorité de réembauche ainsi que du délai de contestation dans la lettre de licenciement. Par ailleurs, le salarié a évidemment droit aux indemnités liées au licenciement pour motif économique.

Mais les indemnités ne sont pas le seul enjeu. Mon souci est de développer des politiques d'accompagnement très fortes pour les salariés. Je ne peux pas les inscrire dans le projet de loi puisque ce serait créer une charge nouvelle et donc tomber sous le coup de l'article 40. J'insisterai auprès du Gouvernement pour qu'il le fasse en séance.

**M. Jean-Patrick Gille.** J'ai compris votre raisonnement global mais je m'interroge sur les aspects pratiques.

Il semble que nous soyons tous d'accord pour retenir le motif économique. Je ne comprends pas pourquoi vous ne suivez pas cette logique jusqu'au bout. Vous évoquez la création d'un accompagnement spécifique pour les salariés licenciés dans le cadre de ces accords, alors que les dispositifs sont déjà prévus en cas de licenciement pour motif économique, en particulier celui que nous devons notamment à M. Cherpion, le contrat de sécurisation professionnelle, qui d'ailleurs fonctionne plutôt bien. Je ne comprends pas pourquoi les salariés dont nous parlons ne pourraient pas en bénéficier.

**M. le rapporteur.** Si je ne veux pas que mon amendement tombe sous le coup de l'article 40, je ne peux pas dire ce que je voudrais dire, à savoir que les salariés bénéficieraient du CSP. L'amendement de M. Noguès, si nous l'adoptons, pourrait être déclaré irrecevable au titre de l'article 40. Il ne l'a pas été curieusement, mais il pourrait l'être.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Il n'est pas frappé de l'article 40 parce que les effets induits sont très indirects.

**M. Jean-Patrick Gille.** L'article 40 ne peut pas s'appliquer rétroactivement.

**M. Jean-Louis Bricout.** Je me réjouis des solutions sécurisantes que nous proposons pour les salariés. Mais je m'étonne que nous soyons amenés à chercher des solutions pour faciliter le licenciement alors que les accords sont censés préserver ou développer l'emploi. Ce n'est pas très cohérent avec l'objectif du texte.

**M. Francis Vercamer.** Je ne comprends pas bien ce débat. Dès lors que les amendements substituent au motif personnel du licenciement le motif économique et renvoient aux articles du code du travail correspondants, le salarié licencié a droit à tout ce que ledit code prévoit en la matière.

**M. le rapporteur.** En ouvrant le droit au licenciement pour motif économique dans le cadre des accords offensifs, qui n'existaient pas jusqu'à présent, on ajoute un nouveau public susceptible de bénéficier des dispositions relatives au licenciement économique, on crée donc une charge, ce que je ne suis pas autorisé à faire.

Je suggère une rédaction qui valide le principe du licenciement pour motif économique. Il reviendra au Gouvernement de préciser en séance que le CSP, ainsi que l'ensemble des dispositifs d'accompagnement dont peut bénéficier un salarié à la suite d'un licenciement pour motif économique, s'appliquent dans le cadre des accords de préservation et de développement de l'emploi.

*Successivement, la Commission **rejette** les amendements AS753 et AS248 et **adopte** l'amendement AS1045.*

*En conséquence, les amendements AS316 de M. Christophe Cavard, AS673 de M. Jean-Patrick Gille et AS249 rectifié de Mme Marie-Lou Marcel **tombent**.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS752 de Mme Éva Sas.*

**M. Philippe Noguès.** Cet amendement propose de supprimer l'alinéa 6. Les modalités de consultation des organisations syndicales et des institutions représentatives des salariés doivent être définies par la loi afin d'éviter des négociations déséquilibrées et une contestation de la consultation.

**M. le rapporteur.** Je vous invite à retirer votre amendement, car il est satisfait par celui que je vais présenter immédiatement.

*L'amendement est **retiré**.*

*La Commission en vient à l'amendement AS939 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement précise que l'accord doit définir les modalités de prise en compte de la situation des salariés invoquant une situation personnelle et familiale incompatible avec les aménagements de l'organisation du travail et des conditions de travail proposés, le cas échéant, par l'accord.

Il prévoit également que l'accord doit définir les modalités d'information des salariés quant à l'application de l'accord et à ses conditions de suivi. Le suivi de l'accord et l'information des salariés sont indispensables afin de vérifier que l'accord s'inscrit toujours dans le cadre défini dans le diagnostic partagé.

**M. Élie Aboud.** Je note avec satisfaction que vous faites référence à la situation familiale.

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

*Puis elle examine l'amendement AS105 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gérard Cherpion.** Cet amendement supprime la possibilité de mandater un expert-comptable. La proposition de négocier un accord offensif suppose que l'entreprise rencontre des difficultés ou qu'elle envisage un effort pour développer l'emploi. Dans tous les cas, l'entreprise ne peut pas se permettre de consacrer des fonds à l'expertise.

**M. le rapporteur.** À l'opposé de votre amendement, je propose d'étendre la possibilité de mandater l'expert-comptable.

Je rappelle que, dans le cadre des accords offensifs, l'entreprise ne connaît pas de difficultés, elle souhaite s'adapter pour conquérir de nouveaux marchés. Avis défavorable.

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

*Elle passe à l'examen de l'amendement AS1007 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Afin de garantir l'équilibre de la négociation, cet amendement vise à étendre aux entreprises qui ne disposent pas d'un comité d'entreprise la possibilité de mandater un expert-comptable pour assister les négociateurs. Il rappelle que le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.

**M. Yves Blein, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques.** La commission des affaires économiques avait adopté un amendement AS884 qui s'inscrivait dans la même logique. Je le retire au profit de celui du rapporteur.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Je note une différence entre l'amendement du rapporteur et celui du rapporteur pour avis. Dans le premier, il est écrit « peut être mandaté », et dans le second « est mandaté ». Je préfère la rédaction du rapporteur.

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

*Les amendements identiques AS884 de la commission des affaires économiques et AS678 de Mme Audrey Linkenheld sont **retirés**.*

*La Commission examine, en discussion commune, les amendements AS922 du rapporteur, AS164 de M. Gérard Cherpion, AS726 de M. Olivier Faure et les amendements identiques AS883 rectifié de la commission des affaires économiques et AS677 de Mme Audrey Linkenheld.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à encadrer la durée des accords de préservation et de développement de l'emploi en précisant que ceux-ci ne peuvent être conclus que pour une durée déterminée.

Compte tenu de la diversité des situations pouvant être couvertes par ces accords, il me paraît préférable de laisser les partenaires sociaux en décider de la durée.

À défaut de mention explicite, les accords sont conclus pour une durée de cinq ans. Cette durée est calquée sur celle qui prévaut désormais pour les accords de maintien de l'emploi – la durée initialement fixée à deux ans s'est avérée parfois trop juste pour que l'accord produise ses effets et a donc été portée à cinq ans.

**M. Gérard Cherpion.** Je retire mon amendement AS164 au bénéfice de celui du rapporteur.

**M. Olivier Faure.** Je regrette le retrait de l'amendement de M. Cherpion, car il me permettait de présenter mon amendement comme un point d'équilibre.

J'entends qu'il faut laisser aux partenaires sociaux la possibilité de déterminer la durée de l'accord. Mais la durée de cinq ans me paraît trop longue. Les efforts importants qui sont demandés aux salariés dans ces accords supposent que ces derniers soient régulièrement évalués.

La durée de deux ans proposée par M. Cherpion, qui témoigne des craintes que lui inspirent les accords offensifs, me paraît insuffisante. Mon amendement est un compromis entre les deux autres : il propose de fixer la durée à trois ans.

**M. le rapporteur pour avis.** Je retire mon amendement AS883 rectifié qui est satisfait par celui du rapporteur.

**M. Michel Liebgott.** Je retire également l'amendement AS677.

**M. Gérard Sebaoun.** J'entends l'argument consistant à laisser les partenaires sociaux négocier. En revanche, je suis perplexe sur la justification des efforts prolongés qui seraient demandés aux salariés si l'accord devait s'appliquer durant cinq ans – c'est long ! – alors que celui-ci a vocation à développer l'emploi et à favoriser la croissance de l'entreprise.

**M. le rapporteur.** Mon amendement ne fixe ni plancher, ni plafond. Il prévoit qu'à défaut de stipulation, la durée est de cinq ans.

Bien évidemment, l'intérêt des signataires est de déterminer une durée compatible avec les objectifs de l'accord offensif.

**M. Élie Aboud.** Prévoir une durée de cinq ans va favoriser le blocage des discussions, ce qui n'est pas approprié dans un contexte offensif.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** C'est mal connaître l'entreprise, monsieur Aboud.

Les choses évoluent bien plus vite que vous ne le pensez. Je le vois avec Airbus qui doit sans cesse s'adapter face à la concurrence de Boeing. La durée de cinq ans permet de se couvrir. En cinq ans, les entreprises ont le temps de revoir les accords, d'embaucher de

nouveaux salariés, de changer de modèle, au gré des nouveaux marchés potentiels. Pour ce que j'en sais, une entreprise peut connaître de telles transformations en cinq ans que les partenaires sociaux seront inévitablement amenés à discuter de nouveau.

L'amendement du rapporteur me paraît en phase avec la réalité des entreprises.

**Mme Sylviane Bulteau.** S'il n'y a pas d'accord, la durée de cinq ans s'applique. Mais, si au bout de trois ans, les objectifs qui avaient justifié l'accord sont remplis, si le marché est acquis, quelle garantie avons-nous que l'employeur acceptera de réviser l'accord signé pour cinq ans ?

**M. Olivier Faure.** La durée de cinq ans est supplétive, elle ne s'impose pas aux partenaires sociaux, chacun l'a bien compris.

Pourtant, pendant cette période, l'entreprise va connaître des changements. Les accords offensifs, compte tenu des efforts qu'ils demandent aux salariés, doivent faire l'objet d'une évaluation la plus régulière possible. Une périodicité annuelle serait trop contraignante. Je propose de sous-amender en fixant la durée supplétive à trois ans renouvelables afin de ne pas laisser perdurer des accords qui maintiendraient l'effort des salariés alors que les objectifs sont atteints.

**M. Jean-Patrick Gille.** Les accords défensifs, parce qu'ils exigent de gros efforts pour faire face aux difficultés de l'entreprise, doivent être bordés dans le temps. *A priori*, il n'est pas nécessaire de fixer une durée pour les accords offensifs puisqu'ils répondent à un besoin ponctuel de réorganisation de l'entreprise et à des préoccupations plus positives, à moins de concevoir ces accords comme nécessairement porteurs d'une régression.

Cela dit, les amendements que vous proposez sur cet article, monsieur le rapporteur, accentuent le parallélisme entre accords défensifs et offensifs.

**Mme Isabelle Le Calennec.** En adoptant cet article, nous aurons fait un grand pas. Depuis le temps que notre collègue Gérard Cherpion milite pour les accords offensifs, je suis ravie d'entendre des discours qui parviennent enfin à se rejoindre. Nous avons fait des progrès depuis quatre ans.

Les accords offensifs demanderont des efforts aux salariés, mais ils sont justifiés par la préservation ou le développement de l'emploi. Nous tenons là, je l'espère, un moyen de faire reculer le chômage. Votre Premier ministre vous l'a dit, ce projet de loi a vocation à créer de l'emploi et de la croissance. Le groupe Les Républicains votera l'article 11, malgré quelques amendements problématiques mais qui ne sont rien au regard du pas que nous venons de faire ensemble.

Je ne comprends pas pourquoi l'amendement ne se contente pas de préciser que l'accord est conclu pour une durée déterminée. Certaines entreprises ont une vision à très long terme tandis que les PME sont dans une autre logique. Il faut laisser à chacune la liberté de choisir la durée.

**M. Olivier Faure.** Les accords offensifs peuvent être très préjudiciables aux salariés. S'il n'est pas possible de diminuer le salaire mensuel, l'augmentation du temps de travail a pour effet de réduire la rémunération de l'heure de travail. L'accord n'est donc pas forcément positif pour le salarié.

On peut comprendre que l'entreprise ait besoin de cet effort pour conquérir de nouveaux marchés, se développer et créer de l'emploi. Mais, si l'entreprise ne réalise pas les objectifs annoncés, aucune sanction n'est prévue. La seule façon d'inciter l'employeur à tenir ses engagements, c'est de procéder à une évaluation régulière.

La durée supplétive que vous prévoyez laisse s'écouler trop de temps avant de pouvoir vérifier que l'employeur a déployé les moyens promis pour créer de l'emploi ou conquérir des marchés.

**M. Gérard Sebaoun.** Mon inquiétude porte sur un tout autre sujet, mais je ne l'ai pas formalisée dans un amendement. Elle concerne l'alinéa 10 aux termes duquel la consultation annuelle « porte, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord conclu ». Je m'étonne de la mention « le cas échéant » s'agissant d'une restructuration.

**M. le rapporteur.** Les accords de maintien de l'emploi sont conclus pour une durée maximale de cinq ans, ce qui est compréhensible : si l'entreprise ne parvient pas à se redresser en cinq ans, son avenir semble irrémédiablement compromis.

Mon amendement ne propose pas de fixer à cinq ans la durée maximale des accords offensifs. Il prévoit qu'à défaut de durée spécifiée dans l'accord, la durée ne peut excéder cinq ans. Il appartient aux partenaires sociaux d'en décider au cours de la négociation, sachant que cette durée n'est pas plafonnée. Même si je n'imagine pas qu'un accord de cette nature puisse être signé pour sept ans, cela est possible.

Je rassure M. Faure, nous avons adopté précédemment un amendement qui prévoit des clauses de suivi dans l'accord. Il est important de conserver de la souplesse.

**M. Olivier Faure.** Si le suivi montre que les mesures prises par l'employeur ne sont pas conformes aux engagements, une sanction est-elle prévue permettant d'interrompre l'accord ? Si ce n'est pas le cas, il faut prévoir une durée supplétive la plus courte possible.

**M. le rapporteur.** Dans le cas que vous évoquez, les partenaires sociaux sont libres de dénoncer l'accord en respectant la procédure habituelle. De ce point de vue, il n'y a aucun changement.

*Les amendements AS164, AS883 rectifié et AS677 sont retirés.*

*La Commission adopte l'amendement AS922.*

*En conséquence, l'amendement AS726 tombe.*

*La Commission adopte ensuite l'amendement AS795 de correction du rapporteur.*

*Puis elle adopte l'article 11 modifié.*

## **Après l'article 11**

*La Commission est saisie de l'amendement AS187 de Mme Isabelle Bruneau.*

**M. Jean-Patrick Gille.** Cet amendement, pour dire les choses clairement, vise à éviter les licenciements boursiers. Il prévoit que les dirigeants ne pourront bénéficier d'un

intéressement aux résultats de l'entreprise si celle-ci a vu diminuer son effectif de salariés à la fin de l'exercice comptable.

**M. le rapporteur.** Je comprends l'esprit de votre proposition mais cette disposition concernerait un grand nombre d'entreprises puisque vous n'établissez pas de limites quantitatives : elle peut s'appliquer à une diminution d'effectif aussi bien d'un salarié que de plusieurs dizaines. Par ailleurs, elle met sur le même plan tous les types de licenciements et de départs et concernerait donc aussi les licenciements pour faute grave ou les départs pour motif personnel. La rédaction n'est pas adaptée. Avis défavorable.

**M. Jean-Patrick Gille.** Nous pourrions l'adopter afin que vous affiniez sa rédaction.

**M. le rapporteur.** Mieux vaut que vous le retiriez pour formuler une nouvelle rédaction en vue de la séance.

**M. Jean-Patrick Gille.** Comme je ne suis pas premier signataire, je ne m'autorise pas à le retirer.

*La Commission rejette l'amendement.*

#### **Article 12 : Sécurisation des accords de groupe et des accords interentreprises**

*La Commission adopte successivement les amendements rédactionnels AS837 et AS796 du rapporteur.*

*Elle est saisie de l'amendement AS317 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** Nous devons veiller à ne pas dessaisir les organisations de l'entreprise du contenu des négociations dans le cadre de l'articulation entre accord de groupe et accord d'entreprise. C'est pourquoi nous avons déposé deux amendements en ce sens.

L'amendement AS317 supprime la possibilité pour l'employeur de substituer des négociations de groupe à toutes les négociations d'entreprise de manière unilatérale. Il renvoie aux accords de méthode.

L'amendement AS318 propose de soumettre tout accord de groupe engageant les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord à un accord de méthode préalablement défini. En l'état actuel de la rédaction du projet de loi, les dispositions portent en effet atteinte au principe d'autonomie des niveaux de négociation et font du groupe un niveau hiérarchiquement supérieur à celui de l'entreprise. Or le groupe peut être moins pertinent pour l'intérêt des salariés, par exemple quand il s'agit de groupes multisectoriels.

**M. le rapporteur.** Si je veux être cohérent avec le débat que nous avons eu sur l'article 7, je ne peux me déclarer favorable à une procédure qui imposerait la conclusion d'un accord de méthode. Avis défavorable aux deux amendements.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS923 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à préciser qu'en cas d'échec des négociations engagées au niveau d'un groupe d'entreprises, les entreprises de ce groupe restent tenues d'engager les négociations obligatoires prévues par le code du travail.

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

*Elle **rejette** ensuite l'amendement AS318 de M. Christophe Cavard.*

*La Commission en vient à l'amendement AS924 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à préciser que les stipulations d'un accord interentreprises conclu entre plusieurs entreprises priment sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et compris dans le même périmètre.

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

*Puis elle **adopte** l'article 12 **modifié**.*

**Article 13 : Missions des branches professionnelles**

*La Commission est saisie de l'amendement AS925 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à renforcer la définition des missions des branches professionnelles, en précisant que leur rôle est bien de « définir » les garanties s'appliquant aux salariés des entreprises qu'elles regroupent.

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

*Puis elle **adopte** l'amendement rédactionnel AS926 du rapporteur.*

*Elle en vient à l'amendement AS531 de M. Francis Vercamer.*

**M. Francis Vercamer.** Aujourd'hui, environ 400 000 salariés ne seraient pas couverts par des conventions collectives. Cet amendement vise à préciser dans la loi que « tout salarié est couvert par une convention collective de branche », ce qui permettra d'étendre le bénéfice des dispositions que nous sommes en train de voter.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Cette rédaction est trop affirmative : il aurait fallu poser un objectif.

Par ailleurs, mieux vaudrait insérer cette mention dans l'article 14 relatif à la restructuration des branches.

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

*Elle examine ensuite l'amendement AS107 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gérard Cherpion.** Le II de l'article 13 prévoit de créer au sein des branches professionnelles des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation. Cette création est inutile : le travail de restructuration des branches professionnelles engagé doit permettre à chacune d'entre elles d'organiser ses travaux de négociation de manière autonome.

L'attribution de nouvelles missions à ces commissions est également porteuse d'insécurité. Le texte prévoit qu'elles seront, entre autres, chargées de fixer l'agenda de la négociation, d'établir un rapport annuel d'activité et d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi. Or ces missions ne sont pas directement liées à l'exercice de la négociation collective de branche.

De la même façon, l'articulation de ces missions avec celles dévolues aux commissions paritaires de l'emploi est également incertaine.

Enfin, il n'appartient pas à une instance de concertation telle qu'une commission paritaire de « représenter la branche dans l'appui aux entreprises ou vis-à-vis des pouvoirs publics ». Elle n'en aurait ni les moyens ni la légitimité, notamment auprès des entreprises.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Nous ne pouvons pas faire le constat que la situation des branches est insatisfaisante sans nous doter d'outils contribuant à leur réorganisation. En l'occurrence, ces commissions paritaires de négociation et d'interprétation ont pour objectif de regrouper les instances aujourd'hui éparpillées et d'enrichir l'action de celles-ci par des compétences organisationnelles.

En outre, elles présentent l'intérêt non négligeable d'être dotées d'une identité forte et d'être un interlocuteur facilement identifiable par les entreprises de la branche et les pouvoirs publics.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Une convention signée par les partenaires sociaux il y a quelques semaines précise le travail à effectuer dans les mois qui viennent pour atteindre l'objectif de diminution drastique du nombre de branches de sept cents à deux cents. N'est-ce pas redondant de le préciser à nouveau dans la loi ?

**M. le rapporteur.** Une convention n'a pas la même valeur que la loi.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS927 et AS813 du rapporteur.*

*Elle est saisie de l'amendement AS322 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** Rappelée dans la résolution 299 des Nations unies, et plusieurs fois dans l'accord issu de la COP21, la nécessité de développer la veille environnementale dans tous les aspects de la société trouve ici une modalité concrète d'application, au plus près des risques potentiels liés à l'activité des entreprises.

**M. le rapporteur.** En soi, l'objectif est louable mais très sincèrement, je crains que cet ajout ne vienne perturber les missions des commissions qui sont, je le rappelle, la régulation de la concurrence et l'accompagnement des entreprises du secteur concerné. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle adopte successivement l'amendement de coordination AS928 et l'amendement de correction AS929, tous deux du rapporteur.*

*Puis elle adopte l'article 13 modifié.*

**Article 14 : Restructuration des branches professionnelles**

*La Commission adopte successivement l'amendement de correction AS930 et les amendements rédactionnels AS931, AS814, AS932, AS815, AS816, AS817, AS933, AS818, AS819, AS820, tous du rapporteur.*

*Puis elle est saisie de l'amendement AS534 de M. Arnaud Richard.*

**M. Francis Vercamer.** Nous saluons la volonté du Gouvernement d'accélérer la fusion des branches dont une toute petite partie seulement travaille activement. Hervé Morin a d'ailleurs plusieurs fois déposé des amendements visant à les restructurer à l'occasion de l'examen d'autres textes. Nous estimons toutefois que les réduire à deux cents n'irait pas assez loin et proposons un objectif de cent branches d'ici à trois ans.

**M. le rapporteur.** Il faut être prudent. Le regroupement des branches doit correspondre aux réalités qu'elles recouvrent. Je considère que l'objectif de deux cents fixé dans le texte sera déjà difficile à atteindre dans le temps imparti. Il ne me paraît pas raisonnable d'inscrire un objectif de cent dans un délai aussi bref. Avis défavorable.

**M. Gérard Sebaoun.** J'ai cru comprendre que certaines petites branches faisaient preuve d'efficacité et qu'il était difficile de les faire disparaître au prétexte qu'elles concernent peu de salariés. Le nombre importe sans doute moins que la qualité de la négociation qu'elles permettent de porter. L'objectif de deux cents me semble suffisant.

**M. Francis Vercamer.** Moins il y aura de branches, plus il sera simple de décliner la loi au plus près de l'entreprise et de juger les éventuels litiges.

Sensible aux arguments du rapporteur, je retire toutefois mon amendement. Nous évoquerons cet enjeu dans l'hémicycle et pourrions entendre Mme la ministre préciser ses objectifs en ce domaine.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission examine l'amendement AS109 de Gérard Cherpion.*

**M. Élie Aboud.** Cet amendement vise à ajouter les organisations multiprofessionnelles parmi les instances et organisations qui prendront part à la réflexion sur la restructuration des branches.

**M. le rapporteur.** Je vous demanderai de retirer votre amendement. Les organisations multiprofessionnelles, qui ont vocation à siéger au sein de la commission nationale de la négociation collective en charge de la restructuration des branches, y sont déjà associées pour une part. C'est le cas de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) et ce sera bientôt le cas de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) ainsi que le Gouvernement s'y est engagé.

**M. Élie Aboud.** Je maintiens l'amendement et le redéposerai en séance s'il n'est pas adopté.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle adopte l'amendement rédactionnel AS934 du rapporteur.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS108 de M. Gérard Cherpion.*

**Mme Isabelle Le Calennec.** À ce jour, la production agricole compte cent quarante conventions collectives. En revanche, il n'existe pas de convention collective nationale.

Tout en actant le principe du regroupement des conventions collectives départementales, les partenaires sociaux de l'agriculture souhaiteraient maintenir un dialogue social actif et qualitatif au niveau de chaque territoire. Une dynamique de regroupement des conventions collectives départementales est engagée et une négociation nationale a débuté pour constituer un socle national commun à toute la production agricole. Celui-ci sera conçu comme une convention collective nationale agricole à laquelle rattacher l'ensemble des conventions collectives territoriales.

Il s'agit d'un chantier qui nécessite du temps, car il faut mener à bien, dans un premier temps, la négociation nationale pour créer le socle national et, dans un second temps, les nombreuses négociations collectives locales pour acter leur rattachement.

Dans cet amendement, il est proposé de fixer la date butoir au 31 décembre 2017 au lieu du 31 décembre 2016, ce qui paraît plus réaliste.

**M. le rapporteur.** La ministre a indiqué que la restructuration n'interviendrait pas à la date butoir du 31 décembre 2016 mais à l'issue de la négociation, ce qui est encore plus favorable que ce que vous suggérez.

**Mme Isabelle Le Calennec.** Je retire l'amendement. Cela donne, en effet, le temps aux partenaires sociaux de s'organiser.

*L'amendement AS108 est retiré.*

*La Commission adopte ensuite successivement les amendements rédactionnels AS935, AS980 et AS821 du rapporteur.*

*Puis elle adopte l'article 14 modifié.*

### **Chapitre III** **Des acteurs du dialogue social renforcés**

**Article 15 :** *Locaux mis à la disposition des syndicats par les collectivités territoriales*

*L'amendement AS408 de M. Patrick Hetzel est retiré.*

*La Commission adopte successivement les amendements rédactionnels AS822, AS823 et AS824 du rapporteur.*

*L'amendement AS680 de Mme Audrey Linkenheld est retiré.*

*La Commission adopte l'amendement rédactionnel AS825 du rapporteur.*

*Puis elle examine l'amendement AS557 de M. Arnaud Richard.*

**M. Francis Vercamer.** Cet amendement vise à supprimer l'alinéa 6 de l'article 15 qui prévoit que lorsque des locaux ont été mis à disposition d'un syndicat pendant une durée d'au moins cinq ans, la décision de la collectivité de lui en retirer le bénéfice sans proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions ouvre le droit à une indemnité spécifique. Ce local librement mis à disposition s'assimile à une subvention et suppose, dans les comptes du syndicat, qu'apparaisse sa valorisation. La jurisprudence en la matière est claire : il ne peut y avoir de mise à disposition de locaux à titre gratuit pour les associations et autres structures.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Le texte permet de sécuriser la mise à disposition : un syndicat ne pourra se voir retirer brutalement le bénéfice d'un local. Par ailleurs, il prévoit qu'une indemnité sera versée « sauf stipulation contraire de la convention prévue au quatrième alinéa ». Autrement dit, si la convention le prévoit, ladite indemnité peut être rendue inapplicable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle adopte ensuite successivement les amendements rédactionnels AS826 et AS827 du rapporteur.*

*Elle est saisie de l'amendement AS517 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** Cet amendement vise à assurer que le montant des indemnités spécifiques versées par la collectivité au syndicat en cas de retrait du local soit encadré par voie réglementaire. Il s'agit, dans le même temps, d'empêcher que la convention de mise à disposition puisse prévoir l'absence d'indemnité en cas de retrait du local.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Il ne me semble pas opportun de laisser au décret le soin de fixer le montant de l'indemnité : d'une part, en vertu du principe fort de la libre administration des collectivités territoriales ; d'autre part, en raison de la diversité des situations couvertes. L'objectif n'est pas de fixer un loyer, facilement chiffrable, mais bien une indemnité qui peut dépendre de critères comme l'ancienneté de l'occupation du local ou sa superficie.

L'indemnité doit être laissée à la libre appréciation des collectivités territoriales.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS828 et AS829 du rapporteur.*

*Puis elle adopte l'article 15 modifié.*

## **Après l'article 15**

*La Commission est saisie de l'amendement AS57 de M. Patrick Hetzel.*

**M. Élie Aboud.** Cet amendement a pour but de renforcer encore la démocratie participative – un mot qui vous est particulièrement cher, monsieur le rapporteur –, au sein de

l'entreprise en permettant à tous les salariés qui le désirent de se présenter de façon indépendante, en dehors de toute organisation syndicale aux élections internes.

**M. le rapporteur.** J'apprécie le ton badin sur lequel M. Aboud a présenté cet amendement, qui revient ni plus ni moins à mettre fin au monopole syndical de la présentation des candidats au premier tour des élections aux institutions représentatives du personnel. Cette proposition totalement inacceptable aboutirait à affaiblir le rôle des syndicats.

Le monopole syndical permet d'encourager les candidatures de salariés avec des compétences spécifiques utiles pour mener des négociations avec l'employeur.

De plus, ce monopole n'est pas absolu, comme on serait conduit à le penser en lisant l'exposé sommaire de votre amendement. La jurisprudence a reconnu que les candidats choisis par le syndicat ne doivent pas être forcément syndiqués ou adhérents du syndicat qui les choisit, et que les candidatures restent libres au second tour. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Cela vous fait peut-être sourire, monsieur le rapporteur. Quant à nous, nous attendons avec impatience les conclusions du rapport d'information sur le paritarisme. Nous continuons à fonctionner sur les mêmes bases qu'après-guerre alors que, depuis plusieurs jours, nous ne cessons de dire que les organisations patronales et salariales doivent se réformer. Nous ne pouvons faire l'économie d'une réflexion sur l'évolution du paritarisme dans notre pays.

Doit-on aller jusqu'à la solution suggérée par M. Aboud ? Je ne sais pas, mais je suis persuadée que nous ne pouvons rester figés. La meilleure preuve en est que certaines organisations patronales et syndicales sont conscientes du nouveau contexte dans lequel nous nous trouvons quand d'autres, fondamentalement conservatrices, veulent que surtout rien ne bouge alors que six millions de personnes sont inscrites à Pôle emploi.

**M. le rapporteur.** Pour faire vivre le dialogue social, il n'y a rien de mieux que les partenaires sociaux. Et la meilleure solution pour asseoir leur existence, c'est la démocratie représentative.

*La Commission rejette l'amendement.*

**Article 16 :** *Augmentation des heures de délégation des délégués syndicaux*

*La Commission examine les amendements identiques AS28 de M. Patrick Hetzel et AS165 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Élie Aboud.** L'amendement AS28 vise à supprimer l'augmentation de 20 % des heures de délégation que prévoit l'article 16. Outre le fait qu'elle représentera un coût financier important pour les entreprises, elle peut se révéler contre-productive en conduisant le représentant à s'éloigner de son activité professionnelle.

**M. le rapporteur.** Ce n'est pas par hasard que le projet de loi propose cette augmentation. Le Gouvernement tire les conséquences législatives de l'article 9 de la loi Rebsamen qui a permis un élargissement des attributions des délégués syndicaux. Désormais, ils peuvent utiliser leurs heures de délégation pour participer aux négociations ou aux concertations conduites au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel. Cet article propose simplement de leur donner les moyens de remplir ces nouvelles attributions, qui sont

essentielles pour encourager un dialogue social de qualité à tous les niveaux de négociation collective. Avis défavorable.

*La Commission rejette les amendements.*

*Puis elle adopte l'article 16 sans modification.*

### **Après l'article 16**

*La Commission examine l'amendement AS174 de M. Elie Aboud.*

**M. Élie Aboud.** Les contraintes associées au franchissement des seuils sociaux constituent un mur en période de crise économique. Nous proposons de doubler ces seuils dans les articles du code du travail et du code de la sécurité sociale.

**M. le rapporteur.** Ma position n'a pas varié depuis que nous avons examiné la loi relative au dialogue social et à l'emploi. Je trouve regrettable de laisser penser que les institutions représentatives du personnel sont à l'origine des maux dont souffrent nos entreprises. Elles constituent un maillon essentiel du dialogue social au niveau de l'entreprise et contribuent à veiller au respect des droits des salariés.

Vous revenez à l'argumentation selon laquelle les entreprises n'embauchent pas pour éviter d'avoir à instaurer des institutions représentatives du personnel. Je vous rappelle que, dans le cadre de la loi Rebsamen, nous avons essayé d'agir directement, notamment par la facilitation des obligations inhérentes aux effets de seuil grâce à la mise en place des délégations uniques de personnel (DUP) et au regroupement des institutions représentatives du personnel. C'est un débat que nous avons eu à plusieurs reprises. Ma position reste la même. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Calennec.** Les mesures auxquelles vous faites allusion, monsieur le rapporteur, ne sont manifestement pas suffisantes pour faciliter le passage d'un seuil à un autre : certaines entreprises refusent encore de franchir la barre des cinquante salariés de peur d'être soumises à des contraintes supplémentaires. Faire la politique de l'autruche ne change pas la réalité !

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle est saisie de l'amendement AS189 de M. Patrick Hetzel.*

**M. Élie Aboud.** Cet amendement vise à lever l'un des principaux blocages psychologiques au développement des entreprises et de l'emploi en France, facteur indéniable de la faiblesse de notre économie, en lissant les effets de seuil liés à la forte hausse de leurs obligations en matière sociale lorsqu'elles franchissent les caps de dix, vingt et surtout de cinquante salariés. Durant une période transitoire – j'y insiste – les entreprises franchissant ces seuils seraient libres de mettre en place ou non les institutions représentatives et de consultation du personnel.

**M. le rapporteur.** Sur ce sujet des seuils, j'ai déjà répondu. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS193 de M. Patrick Hetzel.*

**M. Élie Aboud.** Répondant à la même logique que le précédent, cet amendement, qui sera bien défendu dans l'hémicycle, fixe la durée de la période transitoire.

*Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission rejette l'amendement ainsi que l'amendement AS191 de M. Patrick Hetzel.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS59 de M. Patrick Hetzel.*

**M. Élie Aboud.** Cet amendement prévoit un doublement du seuil d'effectifs de cinquante à cent salariés. Le franchissement du seuil de cinquante salariés est particulièrement handicapant pour les PME, dans la mesure où il déclenche trente-sept nouvelles obligations, ce qui entrave leur développement et l'embauche des salariés nécessaires.

**M. le rapporteur.** Faisant preuve de la même cohérence que M. Aboud, j'émets un avis défavorable à cet amendement.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Je me réjouis de voir que des collègues députés socialistes ont déposé le même amendement que nous, même s'ils ne sont pas présents pour le défendre, sur le franchissement du seuil des cinquante salariés, qui est particulièrement handicapant pour les PME. La thèse progresse dans ce domaine-là aussi ! Je continue à regretter que nous ne profitons pas d'un texte qui prétend donner plus de liberté aux entreprises pour relever ces seuils, ce qu'elles nous réclament depuis des années. Quoiqu'il en soit, je réitère mes félicitations aux collègues de la majorité qui ont déposé cet amendement.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Nous leur transmettrons puisqu'ils ne sont pas là pour le défendre.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle passe à l'amendement AS60 de M. Patrick Hetzel.*

**M. Élie Aboud.** Cet amendement double le seuil d'effectifs de dix à vingt salariés. Il s'agit de libérer les contraintes des seuils, particulièrement handicapant pour les PME.

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

*Elle rejette de même les amendements AS16 de M. Jean-Charles Taugourdeau et AS195 de M. Patrick Hetzel.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS758 de M. Olivier Faure.*

**M. Olivier Faure.** Il s'agit de faire en sorte que les accidents dont seraient victimes les délégués syndicaux dans l'exercice de leur mandat entrent bien dans le champ des accidents du travail. Peu de gens le savent mais aucune disposition ne protège actuellement un délégué syndical qui se rend sur son lieu de travail syndical en cas d'accident. Dans un texte qui tend à renforcer le dialogue social, il nous paraît opportun de renforcer la protection de ceux qui en assurent l'effectivité. Je suggère que nous adoptions cet amendement pour combler ce vide dans notre droit du travail.

**M. le rapporteur.** Je partage l'objectif, néanmoins, le champ retenu dans la rédaction actuelle de cet amendement me semble trop large : il couvrirait des activités qui

n'ont rien à voir avec l'exercice du mandat de délégué syndical. Je vous propose de le retirer pour que nous le retravaillions ensemble avant l'examen du texte en séance.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission discute de l'amendement AS533 de M. Arnaud Richard.*

**M. Francis Vercamer.** Cet amendement, un peu révolutionnaire, vise à faire évoluer le syndicalisme vers un syndicalisme de services. Il s'agit de supprimer l'effet *erga omnes* des accords pour en réserver le bénéfice uniquement aux salariés adhérents des associations signataires de ces accords.

Dans cette commission ou dans l'hémicycle, on entend souvent dire que les syndiqués ne représentent qu'une minorité de salariés – 5 % dans le privé, 8 % dans la fonction publique – et que, par conséquent, les syndicats ne sont pas représentatifs. Un syndicalisme de services, tel que je le propose, permettra d'améliorer la représentativité puisque les salariés seront poussés à adhérer à un syndicat pour bénéficier des accords signés. Il n'y aura alors plus besoin de faire des référendums dans l'entreprise : étant syndiqués, les salariés feront eux-mêmes le ménage, si j'ose dire, à l'intérieur de leur syndicat. Nul besoin de consulter d'autres salariés puisqu'ils seront tous syndiqués. Voilà pour le principe.

Ce système fonctionne assez bien dans d'autres pays comme l'Allemagne, la Belgique ou l'Espagne. Cette proposition, qui transformerait certes radicalement le syndicalisme, irait dans le sens d'une meilleure adhésion des salariés aux syndicats et d'un plus grand sens des responsabilités lors de la négociation des accords. Les syndicats seraient incités à signer des accords par leurs adhérents désireux d'en bénéficier.

Bien évidemment, il s'agit là d'un amendement d'appel. Monsieur le rapporteur, je me doute bien que vous ne prendrez pas la responsabilité de lui donner un avis favorable aujourd'hui. Je pense néanmoins qu'il faut avoir ce débat, ici ou dans l'hémicycle, comme vous le souhaitez.

**M. le rapporteur.** En effet, ce pourrait être un vaste débat. J'invite à la prudence en ce qui concerne la déclinaison par principe de modèles étrangers, notamment en ce domaine de l'implantation syndicale : le développement du syndicalisme de services que vous suggérez est lié à un contexte historique. Si nous devons vous suivre, neuf salariés sur dix n'auraient plus de couverture relative aux accords de branche ou d'entreprise, ce qui poserait quelques difficultés. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Le débat est large, mais il ne faut pas le refuser. Dans l'enseignement, on peut considérer que certains syndicats s'apparentent aux syndicats de services tels qu'ils viennent d'être définis.

*La Commission rejette l'amendement.*

**Article 17 : Expertise du CHSCT**

*La Commission est saisie de l'amendement AS937 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à permettre à un employeur de contester le coût prévisionnel d'une expertise si elle lui paraît manifestement excessive.

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

*Puis elle examine, en discussion commune, l'amendement AS936 du rapporteur, les amendements identiques AS684 de Mme Audrey Linkenheld et AS755 de Mme Éva Sas, et l'amendement AS331 de M. Christophe Cavard.*

**M. le rapporteur.** L'amendement AS936 vise à encadrer dans un délai de quinze jours la saisine du juge judiciaire par l'employeur, lorsque ce dernier souhaite contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, l'étendue ou le délai de l'expertise.

*L'amendement AS684 est **retiré**.*

**Mme Éva Sas.** Comme les amendements précédents, mon amendement AS755 vise à encadrer le délai de contestation de l'expertise du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par l'employeur ; il prévoit un délai plus court de dix jours. Il s'agit de faire en sorte que l'expert puisse travailler dans la sérénité sans être trop pénalisé en cas de contestation.

**Mme Véronique Massonneau.** Notre amendement prévoyait un délai de cinq jours, mais je vais le retirer.

*L'amendement AS331 est **retiré**.*

**M. le rapporteur.** En prévoyant quinze jours, mon souhait était de me caler sur le délai habituel dans le code du travail. Je plaide pour que vous retiriez votre amendement, madame Sas, pour ne pas avoir à émettre un avis défavorable alors que nous sommes d'accord.

**Mme Éva Sas.** Je vais le retirer dans un esprit de concorde et pour que nous arrivions à un consensus, mais je signale que l'expertise doit être réalisée dans un délai maximum sur lequel les quinze jours vont empiéter de façon importante.

*L'amendement AS755 est **retiré**.*

*La Commission **adopte** l'amendement AS936.*

*Elle **adopte** l'amendement de correction AS830 du rapporteur.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS938 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Par coordination avec l'amendement proposant l'ajout de la contestation du coût prévisionnel de l'expertise en début de procédure, cet amendement AS937 vise à préciser que le recours spécifique prévu en fin de procédure concerne le coût final de l'expertise, c'est-à-dire après la remise du rapport et la facturation de l'expertise.

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

*Puis elle **adopte** l'article 17 **modifié**.*

## Après l'article 17

*La Commission discute de l'amendement AS230 de Mme Annie Le Houerou.*

**Mme Annie Le Houerou.** Cet amendement vise à donner explicitement une nouvelle mission au CHSCT en faveur des travailleurs handicapés. Il s'agit de faire entrer les problématiques de maintien en emploi et d'insertion des travailleurs handicapés dans le quotidien de la vie sociale de l'entreprise et non de les traiter à part. Cette proposition fait suite au travail que j'ai mené concernant l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire.

Dans les entreprises qui sont soumises à l'obligation d'emploi, les problématiques des handicaps ne doivent plus rester l'affaire des seuls spécialistes et des militants qui, jusqu'à maintenant, ont porté à bout de bras les difficultés et les initiatives. De la même façon que l'égalité entre les femmes et les hommes a été inscrite en tant que telle dans les missions des CHSCT, il est temps d'y inscrire le sujet de l'emploi des personnes handicapées.

**M. le rapporteur.** Je suis un peu perplexe, parce que cela figure déjà dans l'article L. 4612-11 du code du travail : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. »

Quant à l'article L. 2323-30, il dispose : « Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. »

À moins que des éléments m'échappent, je pense que votre amendement est satisfait par le code du travail existant et c'est pourquoi je demande son retrait.

**Mme Annie Le Houerou.** Je pense qu'il n'est pas satisfait. L'idée est d'anticiper la question du handicap dans l'entreprise. Or le premier article auquel vous faites référence indique que, lorsqu'une mesure particulière est prise concernant une personne en situation de handicap, le CHSCT est consulté. L'amendement que je défends vise à intégrer la question du handicap dans tous les actes du CHSCT, notamment ses missions de prévention.

**M. le rapporteur.** Il me semble que l'article L. 4612-11 du code du travail répond à cette préoccupation.

**Mme Annie Le Houerou.** Je n'ai pas l'article sous les yeux, mais on s'y réfère à des situations plutôt individuelles alors que nous en sommes à anticiper la question du handicap dans l'entreprise. Par comparaison, l'égalité entre les femmes et les hommes n'y est pas abordée seulement à l'occasion d'une mesure précise qui va être prise en la matière. De nombreuses personnes se retrouvent en situation de handicap à la suite de l'évolution d'une maladie. L'inaptitude est très souvent prononcée, puis le licenciement intervient alors que l'entreprise doit intégrer l'évolution parfois difficile d'un salarié. Il s'agit de prévoir la manière dont l'entreprise va préparer l'intégration de la personne en situation de handicap dans l'entreprise.

**M. le rapporteur.** J'entends bien, mais je répète que, tel qu'il est rédigé, votre amendement est satisfait par les articles précités du code du travail. Vous voulez peut-être ajouter autre chose mais ce n'est pas ce qui est écrit dans l'amendement.

**M. Jean-Patrick Gille.** L'amendement est largement satisfait, à une petite différence près. Dans le code, cela relève des consultations obligatoires alors que Mme Le Houerou voudrait que cela fasse partie des missions du CHSCT.

**Mme Annie Le Houerou.** En fait, l'article de référence est le L. 4612-1 sur les missions du CHSCT, qui sont au nombre de quatre, l'une étant l'égalité entre les femmes et les hommes. Je souhaiterais que l'on y ajoute la prise en compte de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. L'article dont vient de parler M. Gille concerne des consultations dans des cas particuliers.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur.** Dans de nombreuses entreprises, il existe des missions handicap qui font un travail extrêmement intéressant. Nous devrions d'ailleurs faire un état des lieux de ces missions tant elles sont diverses. À travers leurs analyses, sachant que nous avons dix ans de recul par rapport à la loi de 2005, elles nous disent qu'il y a besoin d'anticiper davantage dans les entreprises, comme vient de l'expliquer notre collègue Annie Le Houerou. Cette anticipation peut se faire par le biais des missions du CHSCT. Certaines personnes peuvent rester dans l'entreprise et continuer à y travailler même quand elles connaissent des difficultés. Les missions handicap, qui se préoccupent de ces questions, ont le souci d'organiser au mieux cet accompagnement et cette anticipation.

Pour avoir suivi ces questions depuis plusieurs années, je pense qu'il s'agit d'un sujet qui monte et qui est d'ailleurs pris en compte. Chacun essaie de bien faire mais, à la faveur de ce texte, il faut rappeler concrètement cette préoccupation dans le cadre des missions du CHSCT. Peut-être faut-il réécrire l'amendement.

**M. Gérard Sebaoun.** Pour aller dans le sens de Mme Martine Carrillon-Couvreur, je peux donner l'exemple d'une grande entreprise dotée d'une mission handicap très efficace. Le CHSCT est informé tous les ans du bilan en la matière, mais cela ne fait en aucun cas partie de ses missions. Il n'anticipe pas la notion du handicap dans les travaux.

**M. le rapporteur.** Je comprends et je pense que Mme Le Houerou a raison. Je suggère que nous puissions nous recalculer, car il y a un élément qui m'inquiète. Est-ce bien dans les objectifs du CHSCT de répondre aux problèmes liés à la diversité des handicaps ? Je n'en suis pas complètement convaincu. Revoyons l'amendement ensemble avant qu'il ne soit représenté en séance, si vous le voulez bien.

*L'amendement est retiré.*

**Article 18 :** *Renforcement de la formation des acteurs de la négociation collective*

*L'amendement AS733 de Mme Éva Sas est retiré.*

*La Commission examine l'amendement AS110 de M. Gérard Cherpion.*

**Mme Bérengère Poletti.** Actuellement, les sommes du budget de fonctionnement du comité d'entreprise non utilisées au cours d'une année ne peuvent pas être reportées sur la subvention de fonctionnement de l'année suivante. Elles ne peuvent ni être récupérées par l'employeur, ni déduites de la subvention de l'année suivante, ni être transférées sur le budget

des activités sociales et culturelles. L'objet de cet amendement est de permettre, par accord collectif, d'autoriser ce transfert.

**M. le rapporteur.** Il est exact que le budget de fonctionnement du comité d'entreprise ne peut être reporté sur la subvention de fonctionnement de l'année suivante. Cette même préoccupation se traduit, à l'article 18, par la possibilité de dédier une partie de ce budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise. Afin de ne pas disperser ce budget et d'encourager la formation des acteurs du dialogue social dans l'entreprise, je vous propose d'en rester à la rédaction actuelle du texte. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Cet amendement fait référence à un accord collectif. Alors que nous étudions un projet de loi qui vise à donner plus de libertés aux entreprises et aux actifs, je ne comprends pas le refus du rapporteur. Il s'agit de donner la possibilité d'affecter des sommes non consommées aux activités sociales et culturelles. Vous nous avez parlé des activités syndicales. Je ne vois pas où est le souci si ce n'est que cet amendement est présenté par notre groupe.

**Mme Bérengère Poletti.** Au contraire, c'est peut-être parce qu'il est proposé par notre groupe qu'il peut être intéressant. C'est un amendement intelligent, plutôt souple, qui permet une avancée tout en respectant la liberté du comité d'entreprise.

**M. le rapporteur.** Contrairement à ce que dit Mme Le Callennec, dans une appréciation un peu partisane que je regrette, l'amendement a une vraie incidence : en vous suivant, on pourrait en arriver à siphonner complètement les crédits de formation que nous prévoyons à l'alinéa 2 de l'article 18. Il faudrait au moins un taquet. Pour ma part, je ne peux pas prendre le risque de voir disparaître ces crédits pour la formation, après une ventilation à l'intérieur du budget.

**M. Yves Censi.** Je ne comprends pas les craintes du rapporteur. En fait, l'amendement envisage une fongibilité extrêmement cadrée, qui ne pourrait être imaginée que dans le cadre d'un accord collectif. C'est une forme de liberté et surtout une façon de faire bon usage des fonds, qui fait appel à la responsabilité des responsables du budget de fonctionnement et du budget des activités sociales et culturelles. Cette fongibilité ne représente absolument aucun danger.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS831, AS832, AS833 et AS834 du rapporteur.*

*Elle en vient à l'amendement AS633 de Mme Catherine Coutelle.*

**Mme Marie-Noëlle Battistel.** Cet amendement tend à renforcer la formation de tous les partenaires sociaux à la négociation sur l'égalité professionnelle alors que de nombreuses disparités persistent entre les femmes et les hommes au sein des entreprises françaises.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. La philosophie de l'article 18 est de laisser une certaine latitude à l'ensemble des acteurs du dialogue social pour déterminer le contenu de ces formations, notamment par accord d'entreprise ou de branche. Si l'on commence à spécifier que la formation doit porter nécessairement sur la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui est bien sûr une priorité, il faudrait également spécifier

que ces formations portent sur la négociation sur les salaires ou sur la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois, qui sont des thématiques tout aussi incontournables. Et je pourrais allonger la liste.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS275 de M. Yves Censi.*

**M. Yves Censi.** Il serait logique de considérer que les formations à la négociation sociale font partie des compétences susceptibles d'être imputées sur les heures figurant dans le compte personnel de formation des salariés.

**M. le rapporteur.** Le compte personnel de formation a vocation à financer avant tout des formations professionnelles pour les salariés. La formation à l'exercice de la négociation collective doit, quant à elle, rester du ressort des entreprises ou des organisations syndicales. Il serait injuste d'amputer le compte personnel de formation des salariés exerçant un mandat de représentant du personnel pour financer ces formations. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle adopte ensuite l'amendement de correction AS835 du rapporteur.*

*Puis elle adopte l'article 18 modifié.*

### **Après l'article 18**

*La Commission est saisie de l'amendement AS20 de M. Jean-Charles Taugourdeau.*

**M. Élie Aboud.** Cet amendement vise à définir de façon claire le rôle et les missions des comités d'entreprise dans la loi. Nous avons tous en tête des cas de comités d'entreprise qui ont une conception extensive de leurs prérogatives.

**M. le rapporteur.** Préciser que le comité d'entreprise exerce uniquement les missions qui lui sont confiées par la loi, c'est un peu enfoncer des portes ouvertes. Le comité d'entreprise exerce, bien évidemment, les activités qui lui sont conférées par le législateur, dans les conditions définies par le pouvoir réglementaire. S'il exerce des attributions qui ne sont pas prévues par la loi, c'est au juge qu'il revient de le déterminer. Avis défavorable.

**M. Élie Aboud.** Puisque vous êtes d'accord sur le fond, pourquoi ne pas le préciser ? Pourquoi laisser cela au juge ? Que les choses soient claires d'emblée, dans le cadre de la loi !

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle en vient à l'amendement AS183 de M. Élie Aboud.*

**M. Élie Aboud.** Il s'agit d'obliger le comité d'entreprise à nommer, pour rendre compte de sa gestion, au moins un commissaire aux comptes et un suppléant distincts de ceux de l'entreprise.

**M. le rapporteur.** Les lourdeurs administratives qui seraient ainsi instaurées ne sont justifiées par aucun élément objectif. Le comité d'entreprise a déjà la possibilité d'avoir recours à un expert-comptable pour l'assister sur tous les éléments d'ordre économique,

financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. C'est une possibilité qu'il n'y a pas lieu de transformer en obligation. Avis défavorable.

**M. Élie Aboud.** Nous savons tous, monsieur le rapporteur, que nombre de comités d'entreprise ont outrepassé leur rôle. Il ne suffit pas de prévoir qu'ils aient la possibilité de recourir à un commissaire aux comptes. Il faut les y obliger par souci de clarté et de transparence.

*La Commission rejette l'amendement.*

**M. Francis Vercamer.** Je veux préciser que je me suis abstenu. Il me semble intéressant d'obliger les comités d'entreprise à avoir un commissaire aux comptes, à condition de réserver la mesure à ceux qui gèrent des sommes importantes. Certains gros comités d'entreprise gèrent plus de fonds que certaines PME, alors qu'ils ne sont pas tenus de faire appel à un commissaire aux comptes. Il faudrait redéposer l'amendement en séance, en prévoyant une taille minimale de comité d'entreprise.

*Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission rejette l'amendement AS21 de M. Jean-Charles Taugourdeau.*

*L'amendement AS549 de M. Arnaud Richard est retiré.*

#### **Article 19 : Mesure de l'audience patronale**

*La Commission est saisie des amendements identiques AS584 de la présidente Catherine Lemorton, AS122 de M. Bernard Accoyer, AS463 de M. Alain Tourret, AS539 de M. Arnaud Richard et AS694 de M. Alain Fauré.*

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** J'ai déposé un amendement de suppression de cet article, bien que j'aie été interpellée par la CGPME et par le MEDEF, qui me priaient de n'en rien faire.

L'article a pour objet la mesure de la représentativité patronale. Le critère retenu prend en compte le nombre des entreprises adhérentes à hauteur de 20 % et le nombre des salariés de ces entreprises à hauteur de 80 %. Il modifie ainsi les équilibres résultant de la loi du 5 mars 2014, qui prévoit que la représentativité patronale fait l'objet d'une négociation. Le Conseil constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, a jugé conforme à la Constitution le régime issu de la loi de 2014.

Le projet de loi arrive alors que seules deux des instances patronales, à savoir la CGPME et le MEDEF, se sont mises d'accord sur la question de la représentativité patronale, tandis que l'Union professionnelle artisanale (UPA), qui regroupe les TPE et certaines PME, n'est pas partie à l'accord signé entre ces deux instances. Ces entreprises, qui comptent certes moins de salariés, risquent en effet de perdre en force et en représentativité s'il entre en vigueur.

Je ne fais pas de la suppression de cet article une affaire en tant que telle. À mes yeux, il s'agit seulement de revenir à l'existant, c'est-à-dire de laisser la chance à toutes les instances patronales de se mettre d'accord. Je ne veux pas qu'on passe en force et qu'on revienne sur le dispositif de 2014 dont la mise en œuvre est en cours. Certes, l'une des instances patronales adhérentes à la CGPME m'a encore écrit tout à l'heure pour me dire

qu'ils représentent aussi les PME et qu'ils font donc entendre leur voix, mais j'estime que l'UPA devrait pouvoir les rejoindre.

Monsieur le rapporteur, j'en appelle à vous pour que nous obtenions un dispositif plus équilibré.

*Les amendements AS122 et AS463 sont retirés.*

**M. Francis Vercamer.** Certes, une entreprise qui emploie des milliers de salariés a plus d'importance qu'une TPE qui n'en emploie qu'un seul, voire aucun. Mais toutes deux sont soumises au même code du travail ! Les dispositions dont nous débattons, qui amèneront des accords de branche issus de la négociation, ont vocation à s'appliquer ainsi à toutes les entreprises.

Si nous adoptons l'article 19, les grandes entreprises auront la priorité et la prédominance sur les petites, qui devront appliquer les accords négociés par les grandes. Il est normal qu'une entreprise qui compte 200 000 salariés se voie reconnaître plus de poids. Mais la proposition dont nous débattons est complètement disproportionnée. Tout le monde du commerce, de l'artisanat et des TPE sera exclu des négociations collectives, puisque, en ne prenant pas en compte le nombre d'entreprises adhérentes aux instances patronales, nous nous privons de la participation des TPE et de certaines PME.

Prenons en compte le nombre de salariés des entreprises, mais aussi le nombre d'entreprises adhérentes à une organisation patronale. Car je rappelle que les grandes entreprises ne représentent que 1 % des entreprises françaises : nous ne pouvons pas priver 99 % d'entre elles du droit à la parole.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Certaines branches professionnelles, telle celle du commerce, risquent de voir disparaître totalement la représentativité des TPE.

**M. Jean-Patrick Gille.** Il ne s'agit pas d'un sujet nouveau. Nous avons eu l'occasion d'avancer sur le sujet de la représentativité patronale au cours des débats sur ce qui est devenu la loi du 5 mars 2014. Le sujet de la représentativité syndicale, quant à lui, a été traité en 2008. Pour cette dernière, tout est fondé sur l'agrégation, certes complexe, des résultats de vote. Pour la représentativité patronale, c'est un peu plus compliqué.

L'on nous a dit que le plus simple était de fonder cette représentativité sur le nombre d'entreprises adhérentes. Dans ce cas, pourtant, le groupe Renault tout entier ne pèse pas davantage qu'une succursale de quartier. Aussi avons-nous réfléchi beaucoup sur un critère de pondération, notamment au cours de l'examen de la loi Rebsamen du 17 août 2015. Des débats agités est sortie l'idée de laisser aux partenaires sociaux six mois de réflexion. Le MEDEF et la CGPME ont ainsi pu adopter une position commune sur la question.

Le premier a obtenu que le critère du nombre d'entreprises adhérentes à une organisation ne soit pris en compte qu'à hauteur de 20 %. Il est surprenant que la seconde l'ait suivi sur ce point. En tout état de cause, il faudra néanmoins trouver un équilibre. Certes, nous pouvons être tentés de ne pas rentrer dans ces détails. Pourtant, si certains peuvent voir un rééquilibrage dans l'article 19 et d'autres un déséquilibre, l'objectif de cet article n'en demeure pas moins que rien ne bouge et que le rapport de force actuel soit conservé. Les autres organisations patronales ne peuvent qu'être en désaccord. La représentativité promise ne mesure, en effet, plus rien dans ces conditions.

Plusieurs options s'ouvrent à nous. Soit nous en restons au texte de la loi, soit nous trouvons nous-mêmes une solution. Je propose pour ma part, en inversant le rapport proposé, un partage à 70-30 % entre le critère du nombre d'entreprises adhérentes et le critère de leur nombre de salariés. D'autres amendements proposent d'autres répartitions, notamment par moitié entre les deux. Certes, si nous sortons du critère proposé, le MEDEF pourrait bien exprimer du mécontentement, mais cela ne devrait pas être un sujet de préoccupation pour nous.

Pour résumer, soit nous supprimons l'article, mais ne le remplaçons par rien d'autre, ce qui revient à une reculade et à une prorogation du délai de réflexion laissé aux organisations patronales. Soit nous supprimons l'article et nous nous efforçons de trouver par nous-mêmes une solution.

**M. Michel Liebgott.** Au bas de l'accord sur la représentativité, la signature de l'UPA manque effectivement. Il me semble délicat de valider par la loi un accord où manque la troisième partie prenante, fût-elle la moins importante. Nous devons au moins donner un signal aux TPE et PME, en supprimant l'article, même si ce n'est pas le signal définitif. Le Gouvernement apportera peut-être des éléments en séance publique. Nous serons amenés à examiner les dégâts collatéraux éventuels, tandis que des négociations se déroulent dans d'autres enceintes.

En l'état, il ne me semble cependant pas possible de discuter avec les organisations patronales si nous tranchons définitivement le débat aujourd'hui. Espérons plutôt un accord entre les trois organisations d'ici à la séance publique.

**M. Christophe Cavard.** Le texte de loi cherche à améliorer le dialogue social. Et après avoir passé de longues heures à discuter sur la représentativité patronale, nous en modifierions les règles au détour d'un article de loi ? Même si elles ont peu de salariés, les TPE, nombreuses et particulièrement dynamiques, sont aussi concernées.

Il ne me paraît pas possible d'accepter la répartition à 20-80 % des deux critères. Je serais donc favorable à la suppression de l'article, pour garder l'existant. La ministre du travail a les moyens de faire calculer, en fonction des diverses propositions, les conséquences sur la représentativité patronale des taux choisis, tant au niveau global qu'au niveau des branches. Nous pourrions ensuite arriver à quelque chose de plus stabilisé.

**M. Jean-Frédéric Poisson.** Nous avons effectivement déjà eu ce débat en 2008. Aujourd'hui, ce n'est pas une organisation patronale qui manque, mais au moins trois autres : celle de l'économie sociale et solidaire, celle des professions libérales et la fédération des particuliers employeurs, qui emploient quelques centaines de milliers de personnes, ou encore les agriculteurs. L'accord passé entre le MEDEF et la CGPME est donc incomplet.

En 2014, avec mon collègue Gérard Cherpion, nous avons expliqué au ministre du travail que, si la mécanique légale s'emparait du calcul de la pondération, nous ne nous en sortirions plus. À l'époque, j'avais plutôt défendu l'idée qu'un accord soit trouvé branche par branche – ce qui me semblait la voie la plus sûre et la plus adaptée – et que la loi n'impose un seuil de critères qu'à terme.

En l'état, l'article ne me paraît pas pouvoir être adopté. J'espère que le ministère du travail a des outils pour mener des simulations. Mais si la loi définit à la toise, pour toutes les

organisations, les mêmes seuils de représentativité, elle ne saura jamais prendre en compte tous les cas de figure. De mon point de vue, la mécanique légale n'est pas la bonne.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Il est nécessaire, en effet, de disposer de calculs et de simulations. Depuis le temps que ce sujet est débattu et depuis l'adoption, l'été dernier, de la loi Rebsamen, n'ont-ils pas déjà été faits ? J'imagine que l'UPA a dû formuler des propositions. Monsieur le rapporteur, vous avez peut-être des informations à nous fournir ? Les éléments sont certainement connus ; il reste à prendre, enfin, une décision.

**M. le rapporteur.** En l'état actuel, l'article 19 n'est pas satisfaisant ; nous pouvons tous partir de ce postulat. Il fait suite à la décision que nous avons prise de laisser les organisations patronales trouver entre elles un accord, en leur promettant d'intégrer par la suite cet accord dans la loi.

S'agissant de l'accord trouvé aujourd'hui entre le MEDEF et la CGPME, les interprétations peuvent être différentes, mais force est de constater que l'un des interlocuteurs privilégiés n'est plus autour de la table. C'est inacceptable.

Plusieurs options s'ouvrent, dès lors, à nous. Certains collègues déposent des amendements de suppression, mais cette position me semble difficile à expliquer devant l'opinion. D'autres proposent une répartition à 30-70 %, 70-30 % ou 50-50 % : je ne suis pas sûr que cela soit plus probant. Je serais tenté de proposer un amendement de repli en même temps que d'appel dans l'attente du débat en séance publique, car des négociations ont lieu en ce moment. Cela ferait comprendre à certaines organisations qu'elles doivent être plus respectueuses de leurs partenaires. Je suggère donc plutôt le retrait des amendements de suppression, au profit de mon amendement AS1046, tout en émettant un avis défavorable sur les autres amendements.

Mon amendement vise, dans un premier temps, à assurer une stabilité de la représentativité des organisations patronales, en précisant que « dans les quatre ans suivant la première mesure de la représentativité patronale, seront réputées représentatives les organisations qui l'étaient déjà jusqu'à aujourd'hui. Je suis conscient que ce texte n'est pas stabilisé, mais nous laisserions ainsi le temps à la négociation d'être menée.

Ma position personnelle reste que l'article 19 n'est pas acceptable en l'état. Mais je souhaite que nous aboutissions à quelque chose de vraiment négocié plutôt qu'à quelque chose d'imposé.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Je vais retirer mon amendement, dans l'espoir que les partenaires se mettent enfin d'accord pour de bon.

*L'amendement AS584 est retiré.*

**M. Francis Vercamer.** Quant à moi, je ne retirerai pas l'amendement AS539. Adopter l'article en précisant seulement qu'on suivra la situation pendant quatre ans ne me paraît pas suffisant. Cela revient à dire que la Commission est d'accord avec l'article tel qu'il est.

Nous sommes tous plus ou moins d'accord sur le fond, mais je ne suis pas d'accord avec l'argumentation du rapporteur. Même si mon amendement risque d'être rejeté, je veux au moins qu'on sache mon désaccord avec la disposition de l'article 19.

**M. Jean-Frédéric Poisson.** Notre rapporteur se livre à un exercice difficile, alors qu'il y a un avis largement majoritaire au sein de la Commission pour ne pas laisser l'article en l'état, même si cela pose des difficultés de principe, d'affichage et de respect du tempo de la négociation en cours.

En adoptant l'amendement du rapporteur, nous nous contenterions de maintenir l'article en le complétant, ce qui est paradoxal si nous voulons majoritairement le supprimer.

Par contre, je me demande si le nouvel alinéa qu'il propose ne pourrait pas remplacer tout l'article 19. Cela permettrait de maintenir la législation actuelle pendant la durée mentionnée, tout en marquant la volonté de la Commission de voir discuter d'autres dispositions. Celles qui seraient issues de la négociation, ainsi que les seuils, pourraient être insérés par la suite.

**Mme Isabelle Le Callennec.** L'amendement du rapporteur complète l'article 19. En l'adoptant, nous ne remplissons pas son objectif, qui est de se donner du temps et de renvoyer la balle aux partenaires sociaux. L'amendement ne supprimera pas la répartition proposée de 20-80 %.

**M. Jean-Patrick Gille.** Ma position n'était pas de supprimer l'article. Mais, si nous le supprimons, ce sont les règles d'une représentativité fondée à 100 % sur le nombre d'entreprises adhérentes qui s'appliqueront. Peut-être est-ce la seule manière de faire pression sur les partenaires sociaux, qui ont conclu un accord à l'arraché le 15 novembre. Certes, nous reviendrions ainsi six mois en arrière, mais ne serait-ce pas préférable à ne rien voir bouger, à coup sûr, pendant quatre ans ? Car l'amendement du rapporteur ferait durer la situation actuelle encore quatre années supplémentaires, alors qu'elle dure depuis huit ans déjà. L'idée me paraît contre-productive par rapport à notre objectif.

Par ailleurs, le Conseil constitutionnel avait validé les dispositions de la loi de 2014 à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité. La seule question qui demeure est de savoir comment les appliquer. Il me semble donc qu'il vaut mieux finalement supprimer l'article 19 pour maintenir une pression sur les partenaires sociaux. En leur laissant quatre années supplémentaires, nous ne reverrons jamais le dossier ici. Voici pourquoi je reviens sur ma position initiale pour me rallier aux tenants de la suppression de l'article.

**M. Yves Censi.** Malheureusement, nous subissons les conséquences d'une certaine impréparation de la phase de négociation préalable à la loi. Si l'on entérine l'état actuel des signataires, force est de constater, avec notre collègue Jean-Frédéric Poisson, que beaucoup manquent à l'appel. Ce n'est donc pas véritablement un accord ; cependant, la négociation en cours n'est pas terminée.

Le Gouvernement aurait pu l'impulser bien avant, comme pour la loi de 2008. Nous nous trouvons donc dans une situation instable, sauf à rester sur la loi de 2014, qui n'est pas satisfaisante. Je comprends l'amendement du rapporteur comme une tentative, devant l'insuffisance du Gouvernement, d'inscrire dans la loi la situation actuelle, si instable soit-elle, puisque tout le monde n'est pas d'accord. Mais, avec l'article 19 assorti d'un II nouveau, nous inscrivons dans la loi un accord incomplet et nous interdisons de bouger dans les années qui suivent.

Mieux vaut supprimer l'article et trouver un autre moyen d'organiser des négociations et de les faire aboutir. En tout cas, les discussions sur la pondération des

différents critères me semblent nulles et non avenues, car ce n'est pas à la loi de fixer pareille répartition entre les cinq partenaires.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Vous savez très bien qu'il ne s'agit pas d'une impréparation du Gouvernement, et ce qu'il y a derrière tout cela.

**M. Gérard Cherpion.** Théoriquement, nous ne devrions pas avoir de difficulté à valider, par l'adoption de cet article 19, un accord qui a été signé entre les partenaires sociaux et dont les dispositions ont été validées par le Conseil constitutionnel. Cependant, ce n'est pas la meilleure solution, car un déséquilibre s'observe effectivement dans la représentation. D'autres solutions, par paliers, seraient envisageables, du type de celles qui se pratiquent pour les chambres consulaires.

Le rapporteur évoque une négociation en cours. Mais tous les acteurs y sont-ils partie prenante ? Il le faut, car ils sont tous concernés. Tout le monde doit donc participer.

En supprimant l'article 19, nous fixons une date-butoir qui est la date de l'examen du texte en séance publique. Si nous n'avons pas de réponse à ce moment-là, nous prendrons nos responsabilités. Les vacances qui s'annoncent rendent des négociations possibles. À défaut, nous pourrions revenir à l'article 19, qui s'appuie sur un accord existant et a été validé par le Conseil constitutionnel.

**Mme Bérengère Poletti.** Je rejoins la position de Jean-Patrick Gille. Il convient de faire connaître notre rejet de la situation actuelle. Les partenaires sociaux sont avertis depuis longtemps qu'ils doivent trouver une solution commune et équilibrée. Je suis donc favorable à la suppression de l'article 19, plutôt qu'à l'amendement du rapporteur.

**M. Christophe Cavard.** Une certaine unanimité me semble se dégager contre l'article 19, même si nous sommes aussi opposés au *statu quo*. La suppression donnera un signe fort issu des travaux parlementaires. Contrairement à ce qu'a dit Gérard Cherpion, il n'y a pas vraiment d'accord, puisque tous ceux qui sont impactés n'y ont pas été associés. Le travail est donc à reprendre.

Notre objectif final doit être le retrait de l'article pour laisser le temps à la négociation de revenir, d'ici à trois semaines, à une proposition bien mesurée dans laquelle tout le monde se retrouverait.

**M. Jean-Frédéric Poisson.** À défaut de la substitution que j'évoquais précédemment, ma préférence irait également à la suppression pure et simple de l'article 19. Arriver en séance en ayant adopté l'article 19 et l'amendement du rapporteur en l'état vaudrait, en quelque sorte, accord de principe sur les modalités actuelles de l'article, alors que la Commission y est opposée.

**M. le rapporteur.** Je comprends d'autant mieux la perplexité de nos collègues que je partage leur analyse. Cela dit, je ne voudrais pas qu'il y ait d'arrière-pensées, c'est-à-dire qu'une fois l'article 19 supprimé en commission, on fasse en sorte que l'on ne touche plus à rien en séance publique. J'affirme donc de manière très claire que si je m'en remets à la sagesse de la Commission sur le vote des amendements de suppression de l'article 19, cela ne vaut pas renonciation de ma part à revenir en séance sur la problématique posée par cet article, que son éventuelle suppression ne réglerait pas : que l'on ne compte pas sur moi pour enterrer le débat ! Avis de sagesse, donc, sur les amendements de suppression.

**M. Michel Liebgott.** Nous sommes face à une alternative très simple : si nous supprimons l'article 19, nous n'aurons plus de débat ; en revanche, si nous l'adoptons modifié par l'amendement du rapporteur, le débat aura lieu. Je suis plutôt favorable à la deuxième solution, car je crains qu'une fois l'article 19 supprimé, nous n'en parlions plus.

**M. Francis Vercamer.** En ce qui nous concerne, nous déposerons un amendement par paliers s'inspirant du modèle des chambres consulaires – un délégué pour moins de dix salariés, trois délégués de dix à cinquante salariés, et ainsi de suite – afin d'établir une pondération tenant compte de la taille des entreprises et du nombre de salariés. Bien évidemment, nous ne voyons aucun inconvénient à ce que tous les collègues intéressés par notre amendement le cosignent.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Comme M. le rapporteur, j'insiste sur le fait que l'adoption des amendements de suppression ne signifierait absolument pas que nous avons l'intention d'enterrer le débat sur la problématique de l'article 19.

*La Commission adopte l'amendement AS539.*

*En conséquence, l'article 19 est supprimé et les amendements AS693 de M. Alain Fauré, AS682 de M. Jean-Patrick Gille, AS692 de M. Alain Fauré et AS1046 du rapporteur n'ont plus d'objet.*

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Je le redis, ce n'est que partie remise !

*La séance est levée à vingt heures cinq.*

## **Présences en réunion**

### **Réunion du mercredi 6 avril 2016 à 16 heures 15**

*Présents.* – M. Élie Aboud, M. Bernard Accoyer, M. Pierre Aylagas, M. Alexis Bachelay, Mme Kheira Bouziane-Laroussi, Mme Sylviane Bulteau, M. Alain Calmette, Mme Marie-Arlette Carlotti, Mme Martine Carrillon-Couvreur, M. Christophe Cavard, M. Yves Censi, M. Gérard Cherpion, Mme Marie-Françoise Clergeau, M. Philip Cordery, M. Jean-Louis Costes, Mme Jacqueline Fraysse, M. Jean-Patrick Gille, M. Michel Issindou, M. Denis Jacquat, Mme Chaynesse Khirouni, Mme Isabelle Le Callennec, Mme Annie Le Houerou, Mme Catherine Lemorton, M. Jean Leonetti, Mme Marie-Thérèse Le Roy, M. Michel Liebgott, Mme Gabrielle Louis-Carabin, M. Gilles Lurton, Mme Véronique Massonneau, M. Pierre Morange, M. Philippe Noguès, M. Robert Olive, Mme Dominique Orliac, M. Bernard Perrut, Mme Bérengère Poletti, M. Gérard Sebaoun, M. Fernand Siré, M. Christophe Sirugue, M. Jean-Louis Touraine, M. Francis Vercamer, M. Arnaud Viala

*Excusés.* – Mme Gisèle Biémouret, M. Stéphane Claireaux, M. Dominique Dord, M. Denys Robiliard, M. Arnaud Robinet, M. Jean-Sébastien Vialatte

*Assistaient également à la réunion.* – Mme Marie-Noëlle Battistel, M. Yves Blein, M. Jean-Louis Bricout, Mme Fanélie Carrey-Conte, Mme Corinne Erhel, M. Alain Fauré, M. Olivier Faure, Mme Marie-Lou Marcel, M. Christophe Premat, M. Lionel Tardy