

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..... 42

Jeudi

7 avril 2016

Séance de 15 heures

Compte rendu n° 44

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

**Présidence de  
Mme Catherine  
Lemorton,  
Présidente**



## COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

**Jeudi 7 avril 2016**

*La séance est ouverte à quinze heures dix.*

*(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).*

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Mes chers collègues, je vous rappelle que nous avons voté ce matin l'article 30.

**Mme Isabelle Le Callennec.** S'agissant de cet article, monsieur le rapporteur, ne peut-on craindre que le dispositif que nous avons adopté ne soit censuré par le Conseil constitutionnel, qui avait estimé contraire à la Constitution le plafonnement des indemnités prud'homales en raison précisément de l'inégalité de traitement entre les salariés d'entreprises de tailles différentes ?

Ce qu'a dit Mme Iborra ce matin en ce qui concerne la formation des juges eux-mêmes est très important : si la loi Macron a réformé les conseils de prud'hommes, c'est en raison d'un manque de formation des conseillers prud'homaux ; de la même façon, on ne s'attaque ici qu'aux conséquences d'un problème, mais il faut continuer à travailler sur les causes.

### **Après l'article 30**

*La Commission se saisit de l'amendement AS545 de M. Arnaud Richard.*

**M. Arnaud Richard.** La loi du 14 juin 2013 dispose que toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

C'est une avancée que nous ne pouvons que saluer, car les TPE et PME sont particulièrement sensibles à la durée des procédures en droit du travail. Les partenaires sociaux ont fait le choix il y a quelques années de réduire drastiquement le délai de prescription : c'est une souplesse intéressante.

Cet amendement propose d'aller encore plus loin en réduisant le délai à six mois. Cela constituerait un signe encourageant pour les petites entreprises, leur apporterait plus de visibilité et de sécurité.

**M. Christophe Sirugue, rapporteur.** Avis défavorable. Le délai de deux ans a été négocié dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) par les partenaires sociaux, et nous n'avons fait que transcrire cet accord. Il constituait en outre déjà, vous l'avez dit, une réduction substantielle par rapport au délai initial.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle se saisit de l'amendement AS529 de M. Arnaud Richard.*

**M. Arnaud Richard.** Cet amendement propose de créer des conciliateurs du travail.

L'inspection du travail fait aujourd'hui face à une forte demande sociale. Les agents font état d'un nombre élevé de sollicitations individuelles ; cela montre l'inexistence d'autres formes de recours. Il convient donc à notre sens de chercher à décharger les agents d'une partie de ces requêtes, mais aussi à mieux relayer leur message au sein des entreprises.

Cet amendement propose donc que les agents de contrôle se voient adjoindre des collaborateurs bénévoles, susceptibles de jouer un rôle de conciliateur du travail, à l'instar des conciliateurs de justice. En liaison avec l'inspection du travail, ces conciliateurs joueraient à la fois un rôle de filtre des demandes adressées aux agents de contrôle et un rôle de médiateur entre salariés et employeurs, tout particulièrement dans les TPE.

Les salariés disposeraient ainsi de référents bien identifiés sur les questions de droit du travail les plus simples, qui n'ont pas besoin d'être traitées par les agents de contrôle. Ceux-ci pourraient se concentrer sur d'autres tâches.

Les actuels « conseillers des salariés » semblent les mieux placés pour remplir ces nouvelles fonctions. Leur expérience et leur connaissance du monde de l'entreprise, mais aussi leur coût assez minime pour les finances publiques, plaident pour un élargissement de leurs missions au service des salariés dans les TPE.

**M. le rapporteur.** La conciliation constitue déjà, je le rappelle, un préliminaire obligatoire. Pour les conflits individuels, il existe le Bureau d'orientation et de conciliation ; en matière collective, la loi prévoit déjà une possibilité de recours soit à la médiation judiciaire, soit à la conciliation, soit à la médiation, soit encore à l'arbitrage.

Les outils sont donc déjà nombreux. Avis défavorable.

**M. Arnaud Richard.** Ces outils, récents, fonctionnent-ils ? En 2013, l'étape obligatoire de la conciliation prud'homale n'a permis de résoudre que 5,5 % des affaires. C'est déjà ça, me direz-vous, mais il me semble en tout cas que tous les outils cités par le rapporteur ne fonctionnent pas comme ils le pourraient.

*La Commission rejette l'amendement*

*Puis elle examine l'amendement AS170 de M. Gérard Cherpion.*

**Mme Isabelle Le Callennec.** Il s'agit de rétablir le barème d'indemnités prud'homales contraignant qui figurait dans la version initiale du projet de loi, transmise au Conseil d'État.

Le Conseil constitutionnel a censuré la disposition de la loi Macron qui établissait un barème. Mme la ministre a refusé de remettre ce sujet sur la table mais nous a affirmé qu'elle prenait toutes les dispositions nécessaires. Pouvez-vous nous rassurer sur l'évolution de ce dossier ?

**M. le rapporteur.** C'est un sujet qui a fait l'objet de discussions nourries. Le rétablissement du plafonnement des indemnités prud'homales ne nous semble pas devoir être retenu.

Je n'aborde pas ici les questions de principes. Mais, s'agissant du niveau élevé des indemnités versées par l'employeur, il nous a été rappelé au cours des auditions que les indemnités au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse ne constituent qu'une part du coût global de la rupture ; ce coût est l'addition de toutes les indemnités, légales, conventionnelles et autres, dues par l'employeur. En ce qui concerne les écarts d'un tribunal à l'autre, les données chiffrées montrent que les écarts tendent plutôt à se resserrer autour d'une valeur centrale de dix mois de salaire en moyenne. Le plafonnement tel que vous le proposez serait donc une harmonisation vers le bas.

Ce que vous proposez reviendrait à faire coexister trois barèmes différents, un barème au stade de la conciliation, un référentiel indicatif au stade du jugement et enfin un plafonnement – c'est d'ailleurs pourquoi j'ai trouvé assez cocasse votre développement sur les barèmes complexes que nous proposons...

**Mme Isabelle Le Callennec.** Ce n'est pas la même chose !

**M. le rapporteur.** Mais si.

Cet amendement ne correspond pas aux objectifs que nous nous fixons. Avis défavorable.

**M. Bernard Accoyer.** Je suis étonné des propos du rapporteur. Notre amendement ne distingue pas selon la taille des entreprises ! Il établit des distinctions suivant la durée de présence dans l'entreprise. Nous sommes contrariés, monsieur le rapporteur, que vous n'ayez pas pris connaissance sérieusement de la version initiale du projet de loi, qui avait recueilli notre approbation – vous lui tournez même carrément le dos, en faisant comme si elle n'avait jamais existé.

Pour une fois que l'exécutif avait compris l'une des causes de notre chômage endémique, c'est-à-dire notre jurisprudence du travail, pour une fois qu'il faisait le bon choix, il renonce ! C'est tout le problème de ce projet de loi, modifié d'abord par le Gouvernement lui-même, puis par la majorité.

Vous teniez là l'occasion d'élargir la majorité jusqu'à la droite qui, sur ce point, vous aurait rejoints.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Le rapporteur – dont j'entends les arguments sans qu'ils me convainquent – n'a pas répondu à ma question : l'article L. 1235-1 dispose que « le juge peut prendre en compte un référentiel indicatif établi, après avis du Conseil supérieur de la prud'homie, selon les modalités prévues par décret en Conseil d'État. » La ministre, pour rassurer les entrepreneurs qui souhaitent la création d'un plafonnement des indemnités prud'homales, nous a assurés que ce décret ne tarderait pas : a-t-il été rédigé ? Quand sera-t-il signé ? Vous avez peut-être une idée !

**M. le rapporteur.** Eh bien, je vous engage à poser la question à Mme la ministre dans l'hémicycle.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle se saisit de l'amendement AS430 de M. Christophe Caresche.*

**M. Christophe Caresche.** Je serai bref sur ce sujet devenu très sensible. Le Gouvernement a renoncé à établir un barème contraignant : c'est donc le dispositif prévu dans la loi Macron qui s'appliquera. Je note au passage qu'on pourrait se demander si la place d'un barème indicatif est bien dans la loi.

Je propose ici un dispositif dont je me doute qu'il n'aura pas les faveurs du rapporteur : le juge serait tenu de suivre le barème, mais pourrait y déroger dès lors qu'il motive spécialement sa décision. Quelque chose de similaire existe en matière pénale - naguère pour les peines planchers, par exemple. C'est une solution qui me paraît plus élégante.

**M. le rapporteur.** Vous êtes perspicace : j'émettrai en effet – à moins que vous ne retiriez votre amendement – un avis défavorable. Ce n'est pas l'esprit du projet de loi, puisque cela reviendrait à rendre le barème à peu près obligatoire.

*L'amendement est retiré.*

**Article 31 :** *Ratification de l'ordonnance relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur*

*L'article 31 ne faisant l'objet d'aucun amendement, la Commission l'adopte sans modification.*

## Chapitre II

### Renforcer la formation professionnelle et l'apprentissage

**Article 32 :** *Apprentissage*

*La Commission se saisit de l'amendement AS525 de M. Christophe Cavard.*

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Cet amendement vise à réserver, pour les établissements privés, l'allocation de la taxe d'apprentissage aux publics les plus en difficultés. Une telle procédure me paraît difficile à mettre en œuvre. Comment cibler la part de financement sur un certain type de public ?

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS342 et AS343 du rapporteur.*

*Elle adopte alors l'article 32 modifié.*

**Après l'article 32**

*La Commission se saisit de l'amendement AS116 de M. Gérard Cherpion.*

**Mme Isabelle Le Callennec.** L'objet du présent amendement est de permettre aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui le souhaitent, ainsi qu'au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), d'accompagner les salariés licenciés pour motif économique lorsque la formation est mise en œuvre dans le cadre d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité.

Nous sommes là vraiment dans l'esprit du projet de loi, c'est-à-dire d'une sécurisation des parcours professionnels.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Vous proposez de mutualiser le financement de la formation au niveau des OPCA et du FPSPP. Mais je crois sincèrement que les entreprises de plus de 1 000 salariés qui procèdent à un licenciement économique doivent financer seules les formations, sans les faire peser sur les autres entreprises et notamment les plus petites.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS112 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gérard Cherpion.** La loi du 5 mars 2014 organise un financement du dialogue social pour l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives.

Il s'agit de remplacer le « préciput formation » et le Fongefor en établissant une cotisation sur la masse salariale de 0,016 %. Cette cotisation est gérée par l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN).

Néanmoins, l'agriculture ne disposait ni du préciput, ni du Fongefor. Il s'agit donc d'une cotisation supplémentaire et non d'une substitution, alors qu'il existe depuis 1992 un financement du dialogue social au niveau de la branche agricole.

Par ailleurs, l'AGFPN ne redistribue pas aux organisations professionnelles agricoles leur quote-part car elle ne sait pas identifier les secteurs professionnels concernés.

Par conséquent, le financement du dialogue social en agriculture, qui passe par la MSA, devrait être affecté à un organisme paritaire constitué par les organisations professionnelles et syndicales de salariés de l'agriculture, sans passer par une redistribution au niveau de l'interprofession. Nous recherchons un juste retour de la cotisation agricole et une autonomie par rapport à l'interprofession.

J'ajoute qu'il faut rectifier l'amendement en remplaçant le mot « gérée » par le mot « recouvrée ».

**M. le rapporteur.** Vous proposez un financement autonome du dialogue social pour le secteur agricole. De façon cohérente, l'amendement suivant, AS111, vise à exclure le secteur agricole du fonds de financement du dialogue social.

Mais il existe des financements pour les organisations représentatives au niveau national multi-professionnelles, dont la FNSEA. Avis défavorable.

**M. Gérard Cherpion.** Il s'avère que beaucoup ne touchent rien ; la FNSEA touche 10 %. Cela ne correspond pas du tout à la réalité : il faudrait un recouvrement par la MSA, ce n'est pas contesté, mais ensuite une répartition gérée par la profession. Il n'y aurait pas d'incidence financière globale, mais ce serait plus légitime. Les entreprises des territoires, de débardage forestier par exemple, doivent bénéficier d'un juste retour de leurs cotisations.

**M. Arnaud Richard.** La réforme du dialogue social est très récente, et elle constitue une énorme amélioration. Mais le problème que soulève M. Cherpion est bien réel. Je comprends bien que tous les partenaires sociaux ne soient pas d'accord... Mais j'invite le rapporteur à se pencher sur ce sujet, car ces préoccupations sont légitimes.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Suivant l'avis défavorable du rapporteur, elle rejette ensuite l'amendement AS111.*

*Elle se saisit ensuite, en discussion commune, des amendements AS551 de M. Arnaud Richard, AS162 de M. Gérard Cherpion et AS595 de M. Gilles Lurton.*

**M. Arnaud Richard.** Dans un avant-projet de loi dont je ne suis pas sûr que vous ayez pu prendre connaissance figurait un article 6 disposant qu'un apprenti pouvait travailler plus de huit heures par jour, sans dépasser les dix heures.

Vous serez peut-être contre cette disposition, monsieur le rapporteur, mais je souligne qu'il s'agissait de l'une des cinquante-deux mesures de simplification de la vie des entreprises présentées en juin 2015. Inutile donc de nous accuser de vouloir abuser des apprentis !

**M. le rapporteur.** C'est un débat important.

Je commence par rappeler qu'il est déjà possible aujourd'hui, pour des apprentis mineurs de travailler jusqu'à quarante heures par semaine, avec une autorisation. Ce dispositif n'est donc pas nouveau ; le secteur de l'hôtellerie et de la restauration entre autres utilise cette dérogation de façon quasi-systématique.

Cet amendement prévoit une généralisation de ce qui est aujourd'hui soumis à autorisation.

Sur le principe, on peut en effet raisonner en se disant qu'un jeune apprenti doit suivre l'organisation de l'entreprise dans laquelle il effectue son apprentissage : c'est un argument que nous avons souvent entendu au cours de nos auditions. Pour autant, dans la mesure où les textes ouvrent déjà cette possibilité, et parce que j'ai entendu le débat qui a eu lieu sur cette question et les incompréhensions qu'il a provoquées, il ne me semble donc pas judicieux de modifier notre code du travail sur ce point.

Avis défavorable.

**M. Bernard Accoyer.** La version initiale du projet de loi prévoyait de passer d'un régime de dérogation à un régime de déclaration concernant la possibilité pour un apprenti de travailler au-delà de trente-cinq heures par semaines et jusqu'à quarante heures maximum.

Vous venez d'avancer des arguments qui ne nous ont pas convaincus. Le souhait de voir l'apprentissage se développer et rencontrer moins de freins dans notre pays nous rassemble. C'est une mesure utile.

Nous essayons donc de revenir sur les reculs du Gouvernement, en proposant qu'il soit possible d'aligner, à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, le temps de travail de l'apprenti sur celui de son tuteur, dans la limite de seize semaines maximum et après avis conforme du médecin du travail.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Il est dommage de passer à côté de cette mesure. Les entreprises se heurtent à des difficultés simplement matérielles. Pensons à une entreprise du

bâtiment qui travaille sur un chantier, qui y emmène le jeune : si celui-ci a terminé ses horaires de travail et que le chantier est loin des locaux de l'entreprise, que se passera-t-il ? Le maître de stage ne peut pas ramener l'apprenti et revenir ensuite sur le chantier. Ces problèmes sont très concrets.

De plus, cet amendement encadre strictement la mesure : caractère exceptionnel ou raisons objectives, avis conforme du médecin du travail, information de la DIRECCTE...

C'est une liberté supplémentaire pour les entreprises, et le jeune n'est pas pénalisé. L'idée de caler les heures de travail d'un apprenti sur celles de son tuteur n'est pas saugrenue.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Et justement, ce que vous proposez existe déjà dans la loi...

**Mme Isabelle Le Callennec.** L'amendement AS595 est à peu près identique ; il propose en outre qu'un décret en Conseil d'État détermine les secteurs dans lesquels cette disposition s'applique.

Actuellement, madame la présidente, il faut une autorisation ; ce n'est pas la même chose qu'une information.

*La Commission rejette successivement les amendements AS551, AS162 et AS595.*

*La Commission examine l'amendement AS115 de M. Gérard Cherpion.*

**M. Gérard Cherpion.** L'article 17 de la loi du 5 mars 2014 affirme le principe de la liberté pour l'entreprise de choisir son collecteur de taxe d'apprentissage. Or, dans un décret publié le 29 août 2014, le Gouvernement a remis ce principe en cause en instaurant une « collecte captive » au profit des branches professionnelles : à partir de 2018, les entreprises devront reverser leur taxe d'apprentissage à leur collecteur de branche ou, « à défaut », à un collecteur interprofessionnel.

Cette réforme ne correspond pas à la réalité du terrain ou à une attente des entreprises. En effet, plus d'un tiers d'entre elles ont choisi l'année dernière de verser leur taxe d'apprentissage à un collecteur interprofessionnel plutôt qu'à un collecteur de branche, notamment pour les raisons suivantes : choix stratégique de financer des formations sur des métiers transversaux et non sur leur cœur de métier, volonté des grands groupes multisectoriels de mettre en place une stratégie d'apprentissage globale en finançant des formations sur la pluralité de leurs métiers, capacité pour ces grands groupes implantés dans plusieurs régions de suivre la mise en œuvre de leur stratégie sur l'ensemble du territoire.

En reléguant les collecteurs interprofessionnels au second plan, la « collecte captive » est donc contreproductive : la liberté des entreprises de choisir leur collecteur est ce qui garantit le développement de formations en apprentissage adaptées à leurs besoins, qu'il s'agisse de formations de branche ou transversales. C'est ce qui permet *in fine* aux jeunes de trouver un emploi. C'est pourquoi l'amendement vise à revenir au texte de 2014 en réaffirmant la liberté de l'entreprise de verser sa taxe d'apprentissage à un organisme de son choix.

**M. le rapporteur.** L'amendement conteste le décret et non la loi. J'invite M. Cherpion à contester le décret comme n'étant pas conforme à la loi, sans chercher à corriger une loi dont il reconnaît lui-même qu'elle est claire. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Il est essentiel de maintenir la liberté de l'entreprise dans le versement de sa taxe d'apprentissage.

**M. le rapporteur.** Cette liberté n'est pas remise en cause.

**M. Gérard Cherpion.** Pour revenir sur le décret, il conviendrait que vous donniez un avis en tant que rapporteur.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** L'échange devra avoir lieu dans l'hémicycle ; ce n'est pas de notre prérogative.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS522 de Mme Anne-Yvonne Le Dain.*

**Mme Anne-Yvonne Le Dain.** Merci de m'accueillir dans votre Commission.

Les conseils régionaux sont en charge de la formation des jeunes et des chômeurs. Il me semblerait intéressant d'indiquer explicitement que ceux qui le souhaitent, notamment parmi les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), peuvent finaliser des plans de formation conjoints avec les conseils régionaux et les gérer éventuellement avec eux.

**M. Gérard Cherpion.** Cela fonctionne déjà comme cela et ce qui me gêne dans cet amendement, c'est qu'il parle de plans de formation « gérés » en commun. La gestion du plan de formation est la compétence de la région et non de l'OPCA.

**Mme Monique Iborra.** C'est vrai que rien n'empêche aujourd'hui les régions de contractualiser avec les OPCA. Cela présente un intérêt évident, par exemple dans la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Nous devrions encourager ces dispositions qui restent encore marginales. Je soutiens donc cet amendement, non parce qu'il crée un droit nouveau, mais parce qu'il appelle l'attention sur le fait que peu de régions pratiquent cette contractualisation, alors que son intérêt est réel.

**Mme Anne-Yvonne Le Dain.** Ne pas écrire quelque chose, c'est parfois, et même souvent, le rendre impossible. Cette loi crée une nouvelle dynamique ; il faut la créer sur tous les points. Les conseils régionaux ont désormais la charge de la formation des jeunes et des chômeurs ; il ne convient pas de maintenir deux zones séparées, régions et OPCA. Le dialogue entre les deux gagnerait à pouvoir s'appuyer sur la loi.

**M. le rapporteur.** Je suis résolument hostile à cet amendement. Nous ne pouvons mettre les régions et les OPCA sur un pied d'égalité en écrivant que les deux peuvent gérer des programmes en commun. La loi du 5 mars 2014 a attribué à la région un bloc de compétences entier en matière de formation professionnelle. Aux régions d'assumer cette compétence, de prévoir les coordinations nécessaires, d'organiser des rencontres.

*La Commission rejette l'amendement.*

**Article 33 : Adaptation expérimentale du contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi**

*La Commission adopte l'article 33 sans modification.*

**Article 34 : Assouplissement de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**

*La Commission examine l'amendement AS590 de Mme Françoise Dumas.*

**Mme Annie Le Houerou.** Dans le rapport *Les Associations dans la crise : la réinvention d'un modèle* de notre collègue Françoise Dumas, la difficulté d'accéder au dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour des expériences associatives bénévoles a été mise en évidence. La procédure longue et complexe peut décourager certains publics, particulièrement les bénévoles, « qui, en raison du caractère désintéressé de leur activité, sont *a priori* très éloignés d'une démarche utilitariste de prise en compte de leur expérience ».

Selon le Haut conseil à la vie associative (HCVA), les représentants du monde associatif ne sont pas suffisamment associés aux jurys qui examinent les demandes de VAE, souvent formés d'universitaires très éloignés de l'expérience vécue par les candidats. Ils valorisent essentiellement les connaissances, au détriment des savoir-faire acquis dans le bénévolat, qui sont des qualités essentielles dans la vie professionnelle. Une disposition introduite dans la loi relative à l'économie sociale et solidaire permet au conseil d'administration ou à l'assemblée générale de donner son avis au jury sur l'implication du bénévole dans la vie de l'association. Renforcer le caractère normatif de cette disposition permettrait de faciliter la VAE pour les bénévoles. Cet amendement vise à ce que l'avis rendu par le conseil d'administration ou l'assemblée générale de l'association soit bien pris en considération.

**M. le rapporteur.** Il y a un problème avec le positionnement de l'amendement, qui, s'agissant de la phrase « le jury tient compte de cet avis », ne permet pas de savoir de quel avis il s'agit. Je propose donc à Mme Laclais de retravailler son amendement et de le déposer de nouveau au titre de l'article 88.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission examine l'amendement AS658 de M. Arnaud Richard.*

**M. Arnaud Richard.** Le projet de loi prévoit de réduire la période de validation des acquis de trois à un an. Or la durée normale des formations d'apprentissage varie entre deux et quatre ans. Aussi nous semble-t-il plus raisonnable d'imposer l'exercice d'une année supplémentaire dans un métier concerné par la voie de la formation classique, afin que la VAE ne soit pas un moyen de court-circuiter cette voie normale d'apprentissage.

**M. le rapporteur.** Défavorable. L'amendement vise à fixer une seconde condition : l'exercice d'une année supplémentaire dans le métier concerné. Son adoption défavoriserait les demandeurs d'emploi, qui ne pourront pas obtenir leur qualification ou ne le pourront que s'ils trouvent un emploi. C'est un peu kafkaïen.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle adopte ensuite successivement les amendements rédactionnels AS344, AS345, AS346, l'amendement de conséquence AS789 et l'amendement rédactionnel AS347 du rapporteur.*

*L'amendement AS526 de M. Christophe Cavard est retiré.*

*La Commission adopte l'article 34 modifié.*

**Article 35 : Sécurisation des listes des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)**

*La Commission examine l'amendement AS92 de Mme Marianne Dubois.*

**Mme Isabelle Le Callennec.** C'est Marianne Dubois, très sensible à la question de la langue des signes, qui est à l'initiative de cet amendement.

À l'heure actuelle, nombre de salariés souhaitant se former dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ne peuvent choisir la langue des signes car elle ne figure plus dans la liste des formations. Parallèlement, les organismes de formation en langue des signes se trouvent de fait dans une situation économique particulièrement fragile, alors que les besoins ne cessent de croître. L'amendement vise donc à ce que la langue des signes soit inscrite dans la liste des formations proposées aux salariés dans le cadre du CPF.

**M. le rapporteur.** Défavorable. Ma réponse ne porte pas sur la langue des signes en tant que telle, que nous avons intérêt à soutenir. Il se trouve simplement que la liste n'est pas fixée par la loi mais par le Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation (COPANEF) s'agissant de la liste nationale interprofessionnelle et par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF) au niveau régional.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur.** La langue des signes est inscrite dans la loi de 2005 et reconnue comme une langue à part entière. La conférence nationale du handicap de 2014 a rappelé la feuille de route. Tout le monde est d'accord, il faut maintenant que les choses bougent.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Je ne comprends pas que la langue des signes ne soit toujours pas inscrite sur la liste du COPANEF.

**M. Gérard Cherpion.** Ce n'est pas du domaine législatif ; cela dépend du COPANEF et je peux, si vous le souhaitez, relayer la demande auprès de ce dernier.

Ce n'est pas la seule matière absente des listes, ce qui est d'ailleurs quelque peu contraire à l'esprit de la loi de 2014 : celle-ci a établi la liberté du salarié ou du demandeur d'emploi de choisir la formation qu'il souhaite, or ce qui n'est pas dans la liste est de fait interdit.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle adopte ensuite l'amendement de précision AS352 du rapporteur.*

*Puis elle adopte l'article 35 modifié.*

**Article 36 : Information et évaluation des formations**

*La Commission adopte successivement les amendements rédactionnels AS353, AS395, AS354, AS355 et AS403 du rapporteur.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS877 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Le présent amendement a pour objet de permettre à Pôle emploi de disposer de données sur les entrées et sorties de formation. Dans le cadre de la mobilisation gouvernementale pour l'emploi, il est en effet nécessaire d'avoir une vue complète de ces entrées et sorties. Il s'agit par ailleurs d'éviter un double paiement quand la région, d'une part, et Pôle emploi, d'autre part, peuvent être amenés à verser une rémunération à la personne en formation. C'est pourquoi l'amendement propose que les organismes de formation, dont la loi prévoit déjà qu'ils doivent transmettre à Pôle emploi des informations sur les entrées en formation, transmettent également les informations relatives aux interruptions et sorties.

**M. Gérard Cherpion.** Ces informations et leur croisement sont en effet nécessaires. Un « entrepôt » de l'ensemble des données devrait être rapidement mis en place ; la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) y travaille. Une réunion de lancement de l'entrepôt a lieu la semaine prochaine.

*La Commission **adopte** cet amendement.*

*Elle **adopte** ensuite l'article 36 **modifié**.*

**Article 37 :** *Recrutement d'agents contractuels par les groupements d'établissements (GRETA) et les établissements d'enseignement supérieur*

*La Commission **adopte** les amendements rédactionnels AS524 et AS772 du rapporteur.*

*Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission **rejette** ensuite l'amendement AS527 de M. Christophe Cavard.*

*Ensuite de quoi, elle **adopte** l'article 37 **modifié**.*

### **Chapitre III Préserver l'emploi**

**Article 38 :** *Portage salarial*

*La Commission **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS773, AS774, AS775, AS776, AS777 et AS778 du rapporteur.*

*Puis elle **adopte** l'article 38 **modifié**.*

**Article 39 :** *Emploi saisonnier*

*La Commission **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS779, AS784 et AS780 du rapporteur.*

*Puis elle **adopte** l'article 39 **modifié**.*

**Après l'article 39**

*La Commission examine l'amendement AS291 de Mme Bernadette Laclais.*

**Mme Bernadette Laclais.** J'appelle l'attention de notre Commission sur les événements qui se sont produits ce week-end dans une station renommée de sports d'hiver. La station n'est pas en cause, mais nous sommes confrontés au problème récurrent du logement des saisonniers.

L'objectif de cet amendement est de favoriser la construction et la rénovation par les employeurs de logements destinés aux salariés saisonniers. J'ai rencontré beaucoup d'employeurs ; ils ne sont pas fermés à l'idée. Nous pourrions leur donner un coup de pouce en leur permettant notamment de bénéficier d'avantages fiscaux. C'est en tout premier lieu dans l'intérêt des employés, ainsi que des communes, qui ont consenti de gros efforts.

**M. Bernard Accoyer.** Je soutiens cet amendement. La question du logement des saisonniers, en particulier dans les stations de sports d'hiver, est un problème grave, humainement et socialement, et angoissant, pour les saisonniers mais également pour l'avenir économique de ces stations. L'économie touristique est devenue, en raison de la désindustrialisation de notre pays, un pôle d'emplois et de création de richesses très important, qui ne peut fonctionner qu'avec des saisonniers. Il convient de réfléchir aux moyens de favoriser et d'amplifier la construction de logements pour ces derniers, qui constituent une population fragile s'accommodant parfois de logements particulièrement précaires, faute de trouver autre chose ou de chercher beaucoup, et souvent victimes d'accidents dramatiques.

**M. le rapporteur.** Je suis très embarrassé car je partage pleinement la préoccupation de Bernadette Laclais, mais je suis amené à émettre un avis défavorable. Outre le fait que les dispositions fiscales ont vocation à être discutées dans le cadre de l'examen des lois de finances, cette mesure n'est pas compatible avec les règles communautaires régissant la TVA. L'un des principes fondateurs de la directive relative au système commun de TVA de 1977 est que les entreprises déduisent la TVA qui grève leurs achats de biens et de services dans la mesure où ces dépenses sont utilisées pour les besoins de leurs opérations taxées. Or la mise à disposition gratuite d'un logement par une commune au profit des personnels saisonniers ne constitue pas une telle opération. Enfin, accorder le bénéfice d'une telle mesure aux communes touristiques pourrait entraîner des revendications émanant d'autres acteurs de la vie économique.

**Mme Bernadette Laclais.** J'ai déposé l'amendement pour que nous prenions bien conscience du problème. Il faut vraiment que nous engagions une réflexion.

*L'amendement est retiré.*

**Article 40 :** *Groupement d'employeurs*

*La Commission adopte l'article 40 sans modification.*

**Après l'article 40**

*La Commission examine l'amendement AS278 de Mme Bernadette Laclais.*

**Mme Bernadette Laclais.** Il s'agit de faciliter le recrutement et le fonctionnement des groupements d'employeurs, en clarifiant les questions relatives à leur fiscalité.

**M. le rapporteur.** Défavorable. L'interprétation française de la directive TVA, dont l'article 261 du code général des impôts constitue la transposition, a été récemment remise en

cause par la Commission européenne, et notamment la tolérance qui permettrait, sur le fondement de cet article, d'exonérer de TVA les mises à disposition de personnel facturées à prix coûtant et effectuées auprès de personnes morales de droit public ou d'organismes sans but lucratif.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS289 de Mme Bernadette Laclais.*

**Mme Bernadette Laclais.** C'est le même sujet. Ce n'est sans doute pas dans les clous de la directive européenne.

**M. le rapporteur.** Sur ce point, ce n'est pas la directive européenne que j'invoquerai, mais vous proposez de supprimer toute référence à une convention collective et je ne crois pas que l'on puisse laisser le choix à l'employeur de ne relever d'aucune convention collective car cela favoriserait le dumping social. Avis défavorable.

**Mme Bernadette Laclais.** Je comprends votre argument, monsieur le rapporteur, et suis disposée à trouver une autre solution d'ici à la séance publique, mais imposer ne fonctionne pas. Ne pourrait-on pas essayer de trouver une formulation médiane, monsieur le rapporteur ? Dans ce cas, je retirerais mon amendement, mon objectif étant de stimuler les groupements d'employeurs, qui représentent une solution pour les pluriactifs et les saisonniers.

**M. Gérard Cherpion.** Le groupement d'employeurs constitué peut choisir sa convention collective. Les personnes travaillant dans l'entreprise bénéficient des avantages de la convention collective des autres salariés, tout en restant rattachées à la convention de base, qui est celle du groupement d'employeurs.

**Mme Bernadette Laclais.** La rédaction de mon amendement élimine peut-être l'option négociée, mais il faut trouver un moyen de doper les groupements d'employeurs. Or le choix d'une convention collective bloque le dispositif et réduit son attractivité.

**M. le rapporteur.** Nous retravaillerons ensemble cet amendement.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission examine l'amendement AS268 de Mme Bernadette Laclais, qui fait l'objet d'un sous-amendement AS1054 du rapporteur.*

**Mme Bernadette Laclais.** Cet amendement propose de mettre en cohérence les articles L. 253-2 et L. 1253-18 du code du travail, les groupements d'employeurs mixtes pouvant être constitués sous trois formes juridiques. La nouvelle rédaction simplifie le code en supprimant les exceptions. L'adoption de cet amendement favoriserait le développement des groupements d'employeurs. Monsieur le rapporteur, votre sous-amendement ne semble pas amoindrir la portée de ma proposition.

**M. le rapporteur.** Le sous-amendement a pour objectif d'autoriser la création de groupements d'employeurs mixtes sous toutes les formes, associatives comme coopératives, qui sont mentionnées à l'article L. 1253-2 du code du travail. Sous réserve de l'adoption du sous-amendement, j'émet un avis favorable à l'adoption de l'amendement.

**M. Gérard Cherpion.** On conserve donc le droit local.

*La Commission adopte le sous-amendement.*

*Puis elle adopte l'amendement sous-amendé.*

**Article 41 : Transferts d'entités économiques**

*La Commission en vient à l'amendement AS392 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** L'article 41 du projet de loi modifie à titre principal l'article L. 1233-61 du code du travail, qui oblige l'employeur à établir un plan de sauvegarde de l'emploi pour les grands licenciements pour motif économique.

Il s'agit d'envisager la situation dans laquelle le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit la cession d'un ou de plusieurs établissements, afin de remplir l'obligation de recherche d'un repreneur posée par la loi du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle, dite loi Florange. Pour favoriser l'émergence d'offres de reprise, il est fait une entorse au principe de maintien des contrats de travail en cas de transfert d'une entité économique autonome, en permettant à l'employeur de supprimer certains emplois avant la reprise.

Toutefois, dans sa formulation actuelle, ce texte, qui ne vise que l'article L. 1233-71 du code du travail, paraît peu compatible avec la directive européenne du 12 mars 2001 car il permet à toute entreprise d'au moins 1 000 salariés – ou appartenant à un groupe de cette dimension – engagée dans une procédure de licenciements pour motif économique, de procéder au licenciement d'une partie des salariés qui auraient dû être transférés. Cela, en outre, sans faire référence à une quelconque offre effective de reprise à laquelle l'employeur envisagerait de donner une réponse positive, conformément à la procédure décrite à l'article L. 1233-57-19 du code du travail.

Par ailleurs, la rédaction du texte semble exclure les salariés qui auraient dû être transférés du bénéfice des mesures de reclassement prévues au plan de sauvegarde de l'emploi, créant ainsi entre les salariés visés par les suppressions d'emploi une inégalité de traitement difficilement justifiable.

**M. le rapporteur.** J'approuve le premier élément de votre amendement, qui rejoint d'ailleurs mon amendement AS965 à l'article 41. Il importe en effet de garantir que les licenciements effectués avant le transfert permettent bien d'éviter un plus grand nombre de suppressions d'emploi.

En revanche, je ne suis pas favorable au deuxième point de votre amendement, qui vise à ce que la priorité de réembauche s'applique au cédant – ce que le droit en vigueur affirme déjà –, mais également au repreneur. Cela créerait une contrainte pour le repreneur, qui ne possède aucun lien juridique avec les salariés licenciés. Soit vous retirez votre amendement, sachant que sa première partie est couverte par le mien, soit vous le maintenez, et j'émettrai un avis défavorable à son adoption.

**M. Gérard Cherpion.** Dans un certain nombre de cas, l'article L. 1224-1 peut s'appliquer et obliger le repreneur à conserver les contrats de travail. Il est donc possible qu'un lien existe.

**Mme Véronique Massonneau.** Je retire mon amendement.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS965 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Je viens d'évoquer cet amendement, qui vise à garantir que le transfert d'entités économiques ait effectivement pour objet de permettre de sauvegarder une partie des emplois.

Il prévoit ainsi que seules pourront déroger au principe du maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entités économiques, les entreprises de plus de 1 000 salariés qui font l'objet d'une offre de reprise qu'elles envisagent d'accepter, notamment au regard de la capacité de l'auteur de l'offre à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement.

Cette précision permet en outre de s'assurer de la conformité de l'article 41 du projet de loi avec la directive du 12 mars 2001 relative au transfert.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS781, AS782 et AS783 du rapporteur.*

*La Commission aborde l'amendement AS393 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** Défendu.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle adopte l'article 41 modifié.*

#### **Après l'article 41**

*La Commission examine l'amendement AS659 rectifié de M. Frédéric Barbier.*

**Mme Annie Le Houerou.** Afin de relancer l'emploi et la reprise économique, il est important de sécuriser le parcours professionnel du salarié.

Ainsi, des ajustements peuvent s'opérer en transférant du personnel lorsque les services et les salariés ne sont pas liés ou ne dépendent pas directement de l'activité principale de la société et de son cœur de métiers, ou quand les difficultés structurelles ou financières provoquent des dysfonctionnements dans l'organisation du travail ou mettent en cause la pérennité de l'entreprise.

L'article L. 1224-1 du code du travail ne doit pas être généralisé et ne doit s'appliquer que lorsque des conditions précises l'encadrent.

**M. le rapporteur.** Cet amendement s'avère imprécis ; par exemple, comment peut-on évaluer que le repreneur possède ou non l'expérience requise ? Comment juge-t-on la crédibilité du repreneur ? Nous devons nous montrer vigilants face à des sources de contentieux futurs. Par ailleurs, le dernier critère me paraît contestable, car une entreprise

financièrement saine peut choisir de transférer une partie de ses activités sans que cela soit préjudiciable aux salariés transférés. Enfin, prévoir que le comité d'établissement émet un avis conforme revient à lui conférer un droit de veto sur toute opération d'externalisation, et je ne suis pas certain de la constitutionnalité d'une telle mesure.

Madame Le Houerou, j'émetts pour toutes ces raisons un avis défavorable à l'adoption de votre amendement, même si je comprends l'inquiétude qu'il traduit.

**Mme Annie Le Houerou.** Je retire mon amendement.

*L'amendement est retiré.*

*Puis elle étudie l'amendement AS663 rectifié de M. Frédéric Barbier.*

**Mme Annie Le Houerou.** Nous constatons que des services entiers de grands groupes industriels sont de plus en plus externalisés. Ainsi, les salariés sont transférés vers un partenaire extérieur de l'entreprise, subissant alors des changements qu'ils vivent douloureusement. Ils perdent non seulement leur statut, mais aussi leur appartenance à un groupe auquel ils sont attachés pour certains depuis des dizaines d'années.

Lors de ces opérations, les contrats de travail en cours sont transférés automatiquement à l'entreprise d'accueil. Les salariés qui n'acceptent pas leur transfert sont considérés comme démissionnaires, n'ayant ainsi pas d'autre choix que de quitter l'entreprise.

Pourtant, la jurisprudence européenne a consacré le droit d'opposition du salarié au transfert de son contrat de travail, au nom des droits fondamentaux du travailleur. Elle donne de fait au salarié la possibilité du choix de l'entreprise et établit le droit au refus.

En Allemagne, lorsqu'une partie de l'entreprise est transférée, par acte juridique, à un autre propriétaire, l'opposition d'un travailleur employé dans cette partie de l'entreprise fait obstacle au transfert de son contrat de travail au cessionnaire, et la relation de travail avec le cédant persiste.

Le présent amendement suit les recommandations de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) en prévoyant que le salarié soit d'accord pour être externalisé.

**M. le rapporteur.** Madame Le Houerou, je comprends là encore vos intentions, mais je doute que votre amendement aboutisse à ce que vous souhaitez ; en effet, il revient sur le principe de l'article L. 1224-1 du code du travail, très protecteur des droits des salariés, qui prévoit le maintien des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'employeur. Je vous demande de retirer votre amendement ; à défaut, j'émettrais un avis défavorable à son adoption.

**Mme Annie Le Houerou.** Je le retire.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission adopte l'amendement rédactionnel AS962 du rapporteur.*

**Article 42 : Revitalisation des bassins d'emplois**

*La Commission est saisie de l'amendement AS394 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** Cet amendement a pour objet de revenir à l'état initial de la loi en matière d'actions de revitalisation de bassins d'emploi. Les entreprises de plus 1 000 salariés procédant à des licenciements peuvent ainsi conduire des actions pour atténuer les effets de ces licenciements sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. La loi actuelle prévoit un délai de six mois pour déterminer les modalités de financement et de mise en œuvre des actions. L'article 42 du projet de loi propose d'étendre ce délai à huit mois mais nous préférons en rester à la durée de six mois.

**M. le rapporteur.** Avis favorable.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS960 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement a pour objet de supprimer la référence aux licenciements de moins de dix salariés. L'obligation de conclure une convention de revitalisation ne concerne que les entreprises procédant à un licenciement collectif affectant par son ampleur l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées. Les entreprises licenciant moins de dix salariés ne déséquilibrent pas un ou des bassins d'emploi.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle adopte l'amendement rédactionnel AS1044 du rapporteur.*

*La Commission aborde l'amendement AS400 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** Lorsque les suppressions d'emploi couvrent au moins trois départements, la convention nationale de revitalisation doit être obligatoire et ne doit pas dépendre du souhait des parties. Si nous n'adoptons pas cette proposition, nous accepterions de vider les conventions de revitalisation de leur sens.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle adopte l'amendement rédactionnel AS961 du rapporteur.*

*La Commission adopte l'article 42 modifié.*

**Article 43 :** *Accès aux formations du CNFPT pour les salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi dans les collectivités territoriales*

*La Commission adopte l'article 43 sans modification.*

**Après l'article 43**

*La Commission étudie l'amendement AS672 de M. Jean-Patrick Gille.*

**Mme Annie Le Houerou.** Cet amendement propose de confier le financement de l'allocation d'assurance à un fonds alimenté par une somme forfaitaire versée par les employeurs à la clôture de tout contrat de travail.

**M. le rapporteur.** Vous souhaitez lutter contre la multiplication des contrats à durée déterminée (CDD), mais vous prévoyez que l'on se fonde sur la « clôture de tout contrat de travail ». En outre, il convient de renvoyer cette question à la négociation collective. Madame Le Houerou, je vous demande donc de retirer votre amendement.

**Mme Annie Le Houerou.** Je le retire.

*L'amendement est retiré.*

## **TITRE V**

### **Moderniser la médecine du travail**

#### **Article 44 : Réforme de la médecine du travail**

*Puis elle examine, en discussion commune, les amendements AS1020 du rapporteur et AS500 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. le rapporteur.** La rédaction du projet de loi laisse entendre qu'il suffit à l'employeur de ne proposer qu'un seul poste au salarié déclaré inapte pour satisfaire à l'obligation de reclassement. Elle amoindrit sensiblement la responsabilité de l'employeur dans la recherche d'une solution et apparaît en contradiction avec l'esprit des modifications portées par le présent article. Il convient en effet d'encourager autant que possible les échanges entre les médecins du travail, les salariés et les employeurs pour dégager une piste de reclassement, le licenciement n'intervenant qu'en dernière extrémité. Il semblerait dès lors plus approprié de préciser que l'obligation de reclassement est conditionnée à la proposition d'un emploi par l'employeur. Le fait de proposer un « emploi » sous-entend l'idée de proposer plusieurs postes. Mon amendement satisfait celui déposé par M. Gérard Sebaoun.

**M. Gérard Sebaoun.** Comme vient de le rappeler M. le rapporteur, le remplacement du terme « emploi » par le mot « poste » dans le code du travail avait suscité un débat. Le rétablissement du terme « emploi » maintient le droit en l'état. J'avais trouvé une autre solution, mais je me rallie à celle proposée par M. le rapporteur. Je retire donc mon amendement.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Monsieur le rapporteur, de combien de temps dispose l'entreprise pour proposer plusieurs postes ? Ne faudrait-il pas allonger le délai, aujourd'hui fixé à un mois me semble-t-il, pour laisser à l'employeur le temps de plusieurs postes corrects ?

**M. Gérard Sebaoun.** On en reste au droit actuel : aux termes de la loi, l'employeur doit rechercher tout emploi pouvant être proposé au salarié compte tenu de sa santé. Je ne suis pas sûr qu'un délai soit prévu.

**M. le rapporteur.** Cette question relève du domaine réglementaire.

*L'amendement AS500 est retiré.*

*La Commission adopte l'amendement AS1020 et l'amendement de précision AS1021 du rapporteur.*

*Puis elle est saisie de l'amendement AS1022 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Il s'agit d'un amendement rédactionnel.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur.** Dans un reclassement, il importe de proposer des postes et non un seul.

**M. le rapporteur.** Mon amendement satisfait votre préoccupation, madame Carrillon-Couvreur.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle en vient à l'amendement AS396 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** L'obligation pour le médecin du travail d'élaborer des indications sur la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté dans le cadre d'une mesure de reclassement, serait réservée aux entreprises d'au moins 50 salariés. Cet amendement propose d'étendre cette mesure à l'ensemble des reclassements en cas d'inaptitude professionnelle et non professionnelle, quelle que soit la taille des entreprises. Cela ne représenterait aucune surcharge d'activité pour les médecins du travail et permettrait de mettre l'ensemble des salariés sur un pied d'égalité.

**M. le rapporteur.** Vous souhaitez supprimer le seuil de 50 salariés, ce qui ne simplifierait pas la vie des petites entreprises. J'émet un avis défavorable à l'adoption de cet amendement.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle aborde l'amendement AS1023 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** La rédaction du projet de loi se révèle restrictive pour les droits des salariés.

Tout d'abord, la liste des possibilités de reclassement est fermée quand la rédaction actuelle laisse la possibilité à l'employeur de proposer d'autres mesures de reclassement. Je propose le maintien du droit en vigueur.

Par ailleurs, la nouvelle rédaction ne tient plus compte du reclassement par voie de mutation. Telle qu'envisagée, la rédaction limiterait les possibilités de reclassement du salarié et ne permettrait pas un reclassement au sein des établissements d'une même entreprise ou dans le groupe auquel appartient l'entreprise considérée.

La jurisprudence a précisé la portée du reclassement par voie de mutation. Dans ce dernier cas, la recherche doit être faite dans l'ensemble des établissements de l'entreprise ou dans le groupe auquel celle-ci appartient, et « parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel ». Sont également visées les entreprises avec lesquelles l'employeur entretient des relations de partenariat offrant des possibilités de permutation du personnel.

En ne retenant pas la notion de mutation, le projet de loi restreint sensiblement la portée du reclassement. Il écorne les droits des salariés les plus faibles en leur accordant une protection plus limitée que dans le cas d'un licenciement économique. On voit mal pour quelles raisons l'obligation de reclassement au sein d'entreprises du même groupe se justifierait dans un cas et pas dans l'autre.

**M. Gérard Sebaoun.** Monsieur le rapporteur, votre amendement accroît la protection des salariés. Dans une première version, la notion d'aménagement du travail avait disparu et la voilà réintégrée, contrairement à celle de mutation, qui s'avère très ambiguë. Une mutation peut bénéficier aux salariés, par exemple dans un établissement proche, mais elle peut également s'avérer délétère si elle est utilisée pour proposer n'importe quoi n'importe où. La disparition de la mutation ne me gêne pas. Je voterai donc l'amendement de M. le rapporteur.

**M. le rapporteur.** J'ai voulu m'appuyer sur la jurisprudence, qui, jusqu'à présent, n'a jamais été défavorable aux salariés sur ces questions.

**M. Michel Issindou.** L'intérêt de la médecine du travail est de maintenir les gens dans l'emploi. Le terme de poste recouvre un périmètre plus restreint que celui d'emploi. Procédons donc à un élargissement !

Comme M. Gérard Sebaoun, je souhaite que l'on fasse attention : pour caricaturer, on ne doit pas accepter d'envoyer en Roumanie un salarié de Renault sous prétexte qu'un poste existe là-bas pour lui. Le juge appréciera, mais il convient, comme l'a fait M. le rapporteur, de ne pas faire apparaître la notion de mutation.

*La Commission adopte l'amendement.*

*En conséquence, l'amendement AS 397 de M. Christophe Cavard tombe.*

*La Commission examine l'amendement AS501 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** Cet amendement traite du sujet important du droit à l'inaptitude. L'article 44 traite de la santé au travail et vise notamment à harmoniser deux régimes existants, selon que le salarié a été déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou suite à une maladie ou un accident non professionnel. Le droit de l'inaptitude est un droit protecteur, voulu par le législateur. La jurisprudence de la Cour de cassation a imposé avec constance à l'employeur une obligation de reclassement, qu'il remplit dans la limite de ses moyens. Il ne peut procéder à un licenciement que s'il fait la démonstration de l'impossibilité du reclassement du salarié déclaré inapte. Selon l'étude d'impact du projet de loi, environ 95 % des inaptitudes débouchent sur un licenciement. Selon Pôle emploi, près de 64 000 salariés ont été licenciés pour inaptitude physique en 2013 et sont entrés à l'assurance chômage. Le projet de loi donne à l'employeur deux nouveaux motifs de rupture du contrat de travail : l'inaptitude du salarié à tous les postes dans l'entreprise et le fait que son maintien dans la structure porte préjudice à sa santé ; l'obligation de reclassement se trouve réputée satisfaite lorsque l'employeur propose un poste – et un seul – tenant compte des recommandations du médecin du travail.

Cet amendement vise à supprimer le nouvel article L. 1226-1 inséré dans le projet de loi, qui introduit ces deux nouveaux motifs. Il propose de ne pas modifier le droit actuel, l'employeur devant rechercher et proposer tout autre poste potentiel, et pas seulement un poste, pour que l'on considère qu'il a rempli son obligation de reclassement.

**Mme Annie Le Houérou.** J'avais déposé un amendement visant à favoriser l'accompagnement humain dans l'emploi, mais il a été retoqué au titre de l'article 40. Quoi qu'il en soit, il nous faudra trouver, en lien avec la médecine du travail, le moyen d'obliger l'employeur à étudier toutes les possibilités d'aménagement de poste, notamment pour les

personnes souffrant d'un handicap psychique. Je défendrai un amendement en ce sens en séance publique.

**M. Gilles Lurton.** Que se passe-t-il lorsqu'il n'existe aucune possibilité de reclasser le salarié au sein de l'entreprise ?

**M. Le rapporteur.** Il doit être licencié.

**M. Bernard Accoyer.** Tout d'abord, j'observe que, dans le titre V, le médecin du travail est traité comme un intermédiaire dont on ne fait pas grand cas. Du reste, les médecins du travail, qui se trouvent dans une situation très difficile parce qu'ils sont de moins en moins nombreux et que leurs missions sont complexes, qu'il s'agisse des demandes sanitaires ou des examens d'aptitude, ne sont pas mentionnés. J'ajoute que la précédente réforme de la médecine du travail n'est pas encore totalement mise en œuvre, alors qu'elle prenait en compte la raréfaction des médecins du travail en favorisant le déploiement d'équipes sanitaires. Il est dommage que nous passions sur cette réforme comme si de rien n'était. Mais cela est dû au manque de concertation préalable avec les médecins du travail.

Par ailleurs, M. Sebaoun estime que l'obligation de reclassement ne peut pas être satisfaite lorsque l'employeur ne propose qu'un seul autre poste. Nous savons pourtant combien il est difficile, dans de nombreuses entreprises, d'aménager ou de trouver des postes pour les salariés devenus inaptes à leur poste précédent. Cet amendement va donc un peu loin.

**M. le rapporteur.** Tout d'abord, l'amendement AS501 doit être en partie satisfait par l'adoption de l'amendement AS1020, qui a réintroduit la notion d'emploi. Néanmoins, il vise à supprimer les deux nouveaux motifs de rupture du contrat de travail créés par le projet de loi, c'est-à-dire le cas où le maintien du salarié serait gravement préjudiciable à sa santé et le cas où l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. Or, ces dispositions permettent notamment de répondre aux effets de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui oblige l'employeur à rechercher un poste de reclassement alors même que le salarié est déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise ou que le médecin du travail a mentionné que son maintien dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à son état de santé. Il s'agit en particulier de situations de risque grave pour la santé mentale du salarié.

Sur le fond, cet amendement a également pour effet de supprimer des éléments qui me semblent essentiels pour le salarié : la motivation en cas d'impossibilité de licenciement, la procédure de licenciement et les conditions limitativement énumérées de rupture du contrat de travail. Ces garde-fous doivent être précisés dans la loi. Avis défavorable.

**M. Gérard Sebaoun.** J'entends les arguments du rapporteur. En ce qui concerne la réintroduction de la notion d'emploi, je crois qu'il a raison. Toutefois, si l'on peut comprendre que l'inaptitude du salarié à tous les postes constitue un motif de rupture du contrat de travail, le fait qu'on puisse licencier une personne après lui avoir fait une seule proposition de reclassement pose un véritable problème. Il est vrai que les deux sujets sont un peu différents ; ma proposition de suppression est donc peut-être un peu abrupte. Mais l'amendement du rapporteur visant à rétablir la notion d'emploi a les mêmes motifs que le mien sur ce point. Il s'agit, du reste, d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, qui cherche à éviter ainsi que la proposition de reclassement ne soit partielle ou un peu trop rapide. Je vais cependant retirer mon amendement, et nous en discuterons en séance publique.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission **adopte** l'amendement rédactionnel AS1024 du rapporteur.*

*Puis elle examine l'amendement AS1025 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** L'article L. 1226-2-1 définit les conditions de rupture du contrat de travail en cas d'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte lorsque cette inaptitude est d'origine non professionnelle. Il serait ainsi possible de rompre le contrat si le maintien du salarié dans l'entreprise est gravement préjudiciable à sa santé ou si son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. Le dispositif circonscrit toutefois l'obligation de reclassement à la seule entreprise et limite les possibilités de reclassement au sein du groupe auquel appartient éventuellement l'entreprise. Elle est donc moins protectrice des droits du salarié déclaré inapte. Ces nouveaux motifs de rupture du contrat remettent par ailleurs en question la jurisprudence dégagée par la Cour de cassation sur la notion de « groupe de reclassement », applicable au licenciement économique comme au licenciement pour inaptitude. Je propose donc de revenir sur ces éléments.

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

*Puis elle examine les amendements identiques AS398 de M. Christophe Cavard et AS609 de M. Denys Robiliard.*

**Mme Véronique Massonneau.** L'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur est, en l'état actuel du texte, réputée satisfaite dès lors qu'il a proposé au salarié un poste en prenant en compte l'avis et les indications du médecin. Par l'amendement AS398, nous proposons que cette présomption de respect de l'obligation de reclassement soit réputée inexistante dès lors que l'employeur n'aura proposé au salarié qu'un seul poste de reclassement.

**M. Gérard Sebaoun.** Il s'agit, ici, de supprimer la possibilité pour l'employeur de ne proposer au salarié qu'un seul poste de reclassement.

**M. le rapporteur.** Je n'ai pas tout à fait la même lecture de l'alinéa 22 que les auteurs des amendements. Celui-ci dispose en effet que, pour que l'obligation soit satisfaite, l'employeur doit tenir compte d'une procédure de reclassement définie et encadrée. Je ne suis donc pas certain que l'obligation de reclassement soit remise en cause. Il est toujours possible pour le salarié de contester la non-application du dispositif. Or, je ne pense pas qu'un employeur oserait prendre le risque d'un contentieux en n'accomplissant pas les diligences nécessaires. La présomption n'efface pas l'obligation, même si elle aboutit à un renversement de la charge de la preuve. J'ajoute que nous avons assoupli le dispositif en adoptant l'amendement proposant le retour à la notion d'emploi. Je suggérerai donc à Mme Massonneau et à M. Sebaoun de retirer leurs amendements.

*Les amendements sont **retirés**.*

*L'amendement AS509 de Mme Martine Carrillon-Couvreur **n'a plus d'objet**.*

*La Commission **adopte** ensuite l'amendement rédactionnel AS1026 du rapporteur.*

*Puis elle examine, en discussion commune, les amendements AS1027 du rapporteur et AS502 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. le rapporteur.** Il s'agit, là encore de substituer, le mot : « emploi » au mot : « poste » à propos, cette fois, de l'inaptitude professionnelle.

**M. Gérard Sebaoun.** L'amendement AS502 est défendu.

*La Commission adopte l'amendement AS1027.*

*En conséquence l'amendement AS502 tombe.*

*La Commission adopte l'amendement rédactionnel AS1028 du rapporteur.*

*Puis elle examine l'amendement AS1029 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Il s'agit d'une déclinaison de l'amendement AS1023, applicable à l'inaptitude professionnelle.

*La Commission adopte l'amendement.*

*En conséquence, l'amendement AS499 tombe.*

*Puis elle examine l'amendement AS1030 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Il s'agit, là encore, de remplacer les mots « l'entreprise » par les mots : « un emploi ».

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS503 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** Cet amendement s'inscrit dans la même logique que l'amendement AS501. Je le retire.

*L'amendement est retiré.*

*L'amendement AS511 de Martine Carrillon-Couvreur n'a plus d'objet du fait de l'adoption de l'amendement AS1020 du rapporteur.*

*La Commission adopte l'amendement rédactionnel AS1031 du rapporteur.*

*Puis elle examine l'amendement AS508 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** Cet amendement a trait aux postes à risque. La notion de tiers, que nous avons introduite dans la loi de 2015 relative au dialogue social et à l'emploi est, selon les syndicats de médecins du travail notamment, vaste et difficile à définir. Le présent projet de loi la conserve néanmoins, tout en la restreignant à « l'environnement immédiat de travail ».

Actuellement, les postes de sécurité sont soumis à des mesures de surveillance strictes puisqu'ils nécessitent une visite de la médecine du travail, d'une part, et un certificat délivré par des médecins experts, d'autre part. C'est le cas notamment pour les pilotes de ligne ou les conducteurs de train.

Par ailleurs, on crée la notion de poste présentant un risque pour le salarié, pour ses collègues et pour les tiers. Ce faisant, on bascule, me semble-t-il, vers une médecine qui n'est plus préventive. Je prendrai trois exemples pour illustrer mon propos. Lors de son examen d'embauche, on découvre qu'un salarié est amblyope, c'est-à-dire qu'il a une faiblesse visuelle très importante. Doit-on lui interdire de travailler dans le bâtiment, où les postes sont à risque ? Par ailleurs, que se passera-t-il si un salarié épileptique parfaitement stabilisé cache son affection au moment de son embauche ou si un salarié diabétique souffre de crises d'hypoglycémie, ce qui présente un risque pour lui-même, pour ses collègues et éventuellement pour des tiers ?

La notion de poste à risque et, par conséquent, celle de postes qui ne sont pas à risque sont donc extrêmement difficiles à déterminer par décret. Le médecin du travail est pris en tenaille, car il doit délivrer un certificat d'aptitude qui n'a pas grand intérêt dans la mesure où il ne dispose pas toujours de tous les éléments. On entre ainsi dans un autre système, écarté par Hervé Gosselin dans son rapport de 2007, qui rapproche la médecine préventive telle qu'elle a été construite depuis 1946 de la médecine dite « de sécurité » qui est en vigueur dans d'autres pays. Nous pourrions basculer véritablement vers cet autre système, et pourquoi pas ? De fait, puisqu'on manque de ressources, il faudra bien que le rôle des médecins évolue. Mais la question n'est pas tranchée ; nous naviguons entre deux eaux. Quoi qu'il en soit, je ne suis pas certain que ce soit au médecin d'assumer la responsabilité de la sécurité des tiers lorsqu'il sélectionne le salarié au moment de l'embauche.

**M. Bernard Accoyer.** Il y a dans le fait que ce texte, dont ce n'est pas l'objet principal, traite de la médecine du travail une ambiguïté qui peut expliquer certaines anomalies. En tout cas, le projet de loi pâtit à l'évidence d'une préparation insuffisante puisque aucune concertation n'a été organisée avec les médecins du travail, et les équipes qui les entourent car la vérification de l'aptitude d'un salarié ne relève pas forcément de médecins diplômés en médecine du travail, lesquels sont de moins en moins nombreux. Par ailleurs, le recours à un médecin expert, qui est un objet médical non identifié, est incompatible avec le code de l'éthique médicale. Du reste, le Conseil national de l'ordre des médecins n'a pas été consulté lors de la préparation du présent projet de loi.

Une telle improvisation est très dommageable, car la question est grave, que ce soit du point de vue des salariés eux-mêmes, qui sont forcément dans une situation difficile, ou du point de vue de la définition des postes dits à risque ou exigeant une aptitude particulière, l'établissement de l'aptitude n'étant pas défini de façon suffisamment précise. L'amendement de notre collègue Sebaoun n'apporte pas toutes les réponses, mais il soulève les bonnes questions.

**M. Michel Issindou.** M. Accoyer peut lire mon récent rapport sur le sujet, dont l'article 44 est un peu la traduction. Je conçois que ces dispositions ne le satisfassent pas, mais il ne peut pas dire qu'aucune concertation n'a été organisée : nous avons procédé à 78 auditions et rencontré de très nombreux salariés et médecins du travail notamment. M. Sebaoun et moi avons une approche différente du problème. Dans le cadre de ce rapport, nous sommes partis d'un constat très simple, celui de la pénurie de médecins du travail. Celle-ci est si importante qu'actuellement, les obligations légales ne sont pas respectées. Je rappelle en effet que chaque salarié doit, tous les deux ans, passer une visite chez un médecin du travail. Or, actuellement, nous sommes très loin du compte. L'administration accorde même des dérogations qui portent à quatre, cinq ou six ans, voire beaucoup plus, le délai séparant deux visites.

La position d'Hervé Gosselin, qui a participé avec moi à la mission de 2014, a évolué depuis le rapport qu'il a remis en 2007. Nous avons défini *grosso modo* trois catégories de postes. La première catégorie regroupe les postes dits de sécurité – celui de pilote de ligne, par exemple – qui doivent être soumis aux contrôles les plus stricts, même si ceux-ci ne sont pas infaillibles, comme en témoigne l'affaire de la Germanwings. La deuxième catégorie est celle des postes dits à risque dont le nombre doit demeurer raisonnable. Je reconnais que nous avons encore quelques difficultés à les définir très clairement, mais ils sont déjà connus, puisqu'ils sont décrits dans le rapport. Les salariés qui occupent ces postes doivent voir, avant leur embauche puis de manière régulière, le médecin du travail, car, pour diverses raisons, leur travail met en jeu leur santé – il existe, du reste, de nombreuses similitudes entre ces postes à risque et les cas de pénibilité. Ces postes exigent, non pas des visites de contrôle, mais une prévention régulière destinée à s'assurer que ces personnes sont en bonne santé.

La troisième catégorie regroupe l'ensemble des autres postes. Nous devons faire face à la pénurie : les effectifs de médecins du travail sont de 5 000 équivalents temps plein et ils ne seront plus que de 2 500 dans quinze ans. La situation est dramatique ! Aujourd'hui, seulement 3 millions des 20 millions de visites d'embauche – leur nombre a augmenté en raison de la multiplication des CDD et des contrats d'intérim – qui devraient être organisées sont effectuées. Beaucoup de salariés commencent à travailler, et parfois même quittent l'entreprise, avant d'avoir passé la visite médicale. On peut déplorer cette pénurie et réclamer que l'on revalorise cette belle médecine à laquelle je crois, mais le fait est qu'elle est en train de se casser la figure. Nous avons donc estimé – et c'est pourquoi je ne soutiens pas cet amendement – qu'il fallait cibler les salariés les plus exposés et définir des priorités. Ainsi ceux qui présentent apparemment le moins de risques doivent être vus à intervalles plus longs, de quatre à cinq ans au maximum. C'est une mesure de bon sens, et c'est dans cet esprit que le texte a été bâti.

La visite d'embauche peut être décalée à l'après-embauche ; il s'agirait d'une visite de prévention qui consisterait en un entretien avec le salarié. Les visites seraient donc rapprochées pour ceux qui en ont besoin et plus espacées pour les autres. C'est, de fait, ce qui se passe aujourd'hui. Or, il faut mettre la loi en accord avec les pratiques. On ne peut pas continuer à faire semblant d'ignorer le problème. C'est pourquoi l'article 44, qui me satisfait pleinement, va dans le bon sens : il correspond à ce qu'est la réalité de la médecine du travail.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** J'ajouterai que l'on peut se demander ce qu'il en serait si tous les employeurs qui ne sollicitent pas du tout la médecine du travail se réveillèrent subitement...

**M. Gérard Sebaoun.** Je veux dire deux choses. Premièrement, la loi n'est pas là pour gérer la pénurie. Deuxièmement, mon amendement a trait aux postes à risque, car la notion de tiers y est inhérente. Or, c'est une notion extrêmement large. Certes, il y a eu l'accident de Germanwings, mais on ne sait pas, aujourd'hui, comment on aurait pu empêcher ce pauvre pilote de provoquer ce crash, sauf en violant le secret médical – mais c'est un autre débat. La notion de sécurité des tiers, même si elle est limitée à l'environnement immédiat du salarié, a été créée suite à certains événements. Or, je ne suis pas certain qu'elle corresponde à la réalité décrite par Michel Issindou. Je m'en tiens donc à mon amendement.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Cet article a toute sa place dans un projet de loi qui a pour objet de protéger les entreprises et les actifs. C'est pourquoi je m'inquiète que, selon M. Issindou, l'article 44 ne fasse que traduire « un petit peu » les recommandations que contient son rapport, qui m'a paru très intéressant. Sur le terrain, on continue à se heurter à

des difficultés, malgré les nombreuses réformes de la médecine du travail qui sont intervenues. Aussi, je me demande quelles améliorations apportera l'article 44 : sera-t-on allé suffisamment loin ? L'intitulé du titre V, « Moderniser la médecine », du travail est ambitieux, surtout lorsque l'on sait que ce titre ne comporte qu'un article et que l'on a entendu les réserves qui viennent d'être formulées.

Je crois néanmoins que le principe de réalité nous impose de cibler les moyens disponibles. De fait, les entreprises ne respectent plus leurs obligations légales, mais comment le pourraient-elles dès lors que l'on manque de médecins du travail ? Au demeurant, de nombreux salariés se portent bien. En voulant être parfait, on manque l'objectif. Mais l'article 44 ne permettra pas de résoudre tous les problèmes de la médecine du travail, alors que si l'on veut continuer à attirer les salariés, notamment les jeunes, dans l'industrie, il faut être attentif à la santé au travail.

**M. le rapporteur.** M. Sebaoun s'interroge sur la notion d'atteinte à la sécurité des tiers et sur celle de poste à risque. La première peut laisser penser qu'on impose au médecin du travail une nouvelle mission, détachable des objectifs du service de santé au travail, et que la mission du médecin relève plus d'une médecine de contrôle que d'une médecine de prévention. Mais, en recentrant la rédaction sur les risques d'atteinte à la sécurité des tiers et en la limitant à l'environnement immédiat de travail, on limite ce risque. Quant à la notion de poste à risque, qu'il est en effet difficile de définir, elle consiste à cibler les postes les plus exposés et dangereux pour le salarié et dont les conséquences peuvent également concerner des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il n'en demeure pas moins qu'il nous faudra être particulièrement vigilants quant aux précisions qui pourraient être apportées dans le cadre réglementaire. J'entends donc les inquiétudes de M. Sebaoun, mais il me semble que le texte contient quelques éléments de nature à les apaiser, même si, il faut avoir le courage de le dire, il s'agit bien d'un basculement. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS227 de Mme Isabelle Le Callennec.*

**Mme Isabelle Le Callennec.** Cet amendement vise à circonscrire la responsabilité de l'employeur lorsqu'il a accompli toutes les diligences pour que soient organisées les visites en matière de médecine du travail. Nul ne peut être tenu par des obligations qu'il n'est pas en son pouvoir d'accomplir. Or il n'est pas dans le pouvoir de l'entreprise d'organiser, à la place de l'État, la formation des médecins du travail, leur *numerus clausus*, la carte médicale ou encore leur temps de travail.

L'entreprise n'a pas, qui plus est, le droit de recourir à une autre ressource médicale, le code du travail instaurant le monopole de la médecine du travail. Elles sont, de ce fait, très nombreuses à se trouver en difficulté : elles voudraient respecter leurs obligations légales, mais ne le peuvent tout simplement pas, car elles ne trouvent pas de médecins disponibles. Il n'est pas question qu'elles soient pénalisées pour cela. De plus, elles cotisent, elles paient et elles n'obtiennent pas le service !

**M. le rapporteur.** Il y a une petite différence avec le débat que nous avons eu tout à l'heure : en l'espèce, c'est la santé des salariés qui est en jeu. Vous proposez, ni plus ni moins, d'exonérer l'employeur de sa responsabilité en cas d'impossibilité de réaliser les visites médicales. Plutôt que d'introduire une telle disposition dans la loi, je préfère trouver les moyens de rendre la médecine du travail effective, en changeant certaines modalités. C'est

ce qui est proposé à travers ce projet de loi, et c'est tout l'enjeu du débat. En préconisant, à brûle-pourpoint, d'exonérer l'employeur de ses obligations, vous faites un raccourci qui me semble un peu rapide. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Pensez-vous que nous allons résoudre le problème de la médecine du travail avec cet article 44 ? Pour ma part, j'en doute.

**M. le rapporteur.** Notre ambition, avec cet article, c'est de modifier l'organisation de la médecine du travail afin qu'elle puisse assumer les missions qui lui sont confiées. Cette organisation différente fait, j'en conviens, l'objet de désaccords.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS505 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** La fin de l'alinéa 60 est redondante. Je propose de la supprimer.

**M. le rapporteur.** La précision apportée par le texte m'apparaît utile, s'agissant notamment du collaborateur médecin qui peut intervenir dans le cadre du service de santé au travail. Je vous invite à retirer votre amendement.

**M. Gérard Sebaoun.** La liste des professionnels de santé concernés est déjà indiquée dans la loi de 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.

**M. Bernard Accoyer.** Elle est d'ailleurs restrictive !

*L'amendement est retiré.*

*La Commission en vient à l'amendement AS507 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** Je suis d'accord avec l'idée de confier les visites les plus simples, notamment celle qui est effectuée à l'embauche, à une infirmière dûment formée, conformément aux recommandations des rapports de Michel Issindou et d'Hervé Gosselin. La loi de 2011 le permet déjà dans certains cas. Cependant, les petites entreprises sont très inquiètes de la disparition du certificat d'aptitude. Je propose que l'infirmière puisse délivrer une attestation à l'issue de la visite. Cela rassurerait beaucoup les petites entreprises que nous avons rencontrées. Je précise que ce document n'aurait aucune valeur du point de vue de la responsabilité de l'employeur.

**M. Bernard Accoyer.** Il y a plusieurs questions. Premièrement, les visites médicales d'aptitude posent, nous le savons, un problème gravissime en raison du manque de médecins du travail. Deuxièmement, les infirmières ne sont pas habilitées à délivrer un certificat médical d'aptitude, même si elles ont suivi une formation préalable. Quelle serait la valeur d'un tel document devant une juridiction en cas de contentieux ? Ce point n'est pas résolu. On voit bien que le titre V du projet de loi ne répond pas aux problèmes très graves qui se posent en matière de médecine du travail.

**Mme Isabelle Le Callennec.** J'ai entendu dire que les infirmières n'avaient pas accès au dossier médical du patient. Est-ce le cas ? En leur donnant cette possibilité, nous franchirions une étape supplémentaire, mais j'ai cru comprendre qu'il y avait des résistances.

**M. Gérard Sebaoun.** En droit, vous avez raison : une infirmière ne peut pas consulter un dossier médical ; seul un médecin peut le faire. Cependant, si vous lisez bien le projet de loi, nous ne sommes pas dans ce cadre-là : l'infirmière aura la responsabilité, sous la coordination du médecin et en respectant un cahier des charges très strict, d'accueillir le salarié et de lui donner des informations sur son poste et sur le suivi médical dont il bénéficiera. Cela ne va pas plus loin.

Quant à l'attestation, elle indiquerait simplement que le salarié a été vu par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Encore une fois, les syndicalistes et les responsables de petites entreprises m'ont dit que la suppression du certificat d'aptitude les inquiétait, même si je leur ai bien précisé qu'il ne les exonérait de rien.

**M. Michel Issindou.** J'ai bien entendu l'argumentation de Gérard Sebaoun, mais veillons à ne pas rétablir la visite d'aptitude par le biais de cette attestation. La terminologie employée est un peu ambiguë. Il s'agit d'une visite de prévention et d'information.

Les employeurs m'ont dit la même chose qu'à Gérard Sebaoun, mais il faut qu'ils sortent de l'illusion que le certificat d'aptitude les protégeait contre tout problème qui pouvait survenir ultérieurement dans l'entreprise : il ne les protégeait en rien – lorsque l'on approfondit la question avec eux, on s'aperçoit d'ailleurs qu'ils en sont conscients. La jurisprudence est constante : ils ont une obligation de résultat en ce qui concerne la sécurité de leurs salariés.

Il ne faut pas leur donner le sentiment que, tout en supprimant la visite d'aptitude, nous recréons un document qui se rapproche du certificat d'aptitude. La trace du passage du salarié au service de santé au travail à telle date sera inscrite dans les fichiers. L'employeur pourra obtenir cette information. Une attestation de ce passage n'aurait qu'une valeur symbolique et me paraît inutile. Du reste, je ne suis pas sûr que cela irait dans le sens de la simplification.

**M. le rapporteur.** Revenons à ce qui est écrit dans l'amendement : il n'y est pas question de certificat médical validant quoi que ce soit. Gérard Sebaoun a expliqué que, compte tenu des habitudes, une forme d'inquiétude se manifestait, et que l'attestation n'aurait aucune valeur juridique particulière, puisqu'elle indiquerait simplement que le salarié est passé au service de santé au travail. La délivrance d'une telle attestation est d'ailleurs ce que vous suggérez dans la recommandation numéro 5 de votre rapport, monsieur Issindou.

**M. Michel Issindou.** Alors, c'est une excellente mesure !

**M. le rapporteur.** Je m'abrite donc derrière votre rapport et donne un avis favorable à l'amendement de M. Sebaoun.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle est saisie de l'amendement AS583 de Mme Véronique Massonneau.*

**Mme Véronique Massonneau.** L'alinéa 62 de l'article 44 tend à conditionner les modalités et la périodicité des visites d'information et de prévention effectuées après l'embauche aux conditions de travail, à l'état de santé du travailleur, à son âge, ainsi qu'aux risques professionnels auxquels il est exposé. Cet alinéa soulève deux problèmes majeurs.

D'abord, celui de la gestion des risques rencontrés par le salarié au cours de sa carrière. Aujourd'hui, tout salarié est exposé à des risques directs d'un raccourcissement de l'espérance de vie ou de troubles psychosociaux, tels que l'épuisement professionnel – *burnout*. Établir une liste exhaustive de ces risques est inenvisageable, d'autant que cela pourrait exclure des salariés de ces visites pourtant nécessaires.

Ensuite, celui du rapport entre le médecin et le patient, qui sera différent selon que le salarié est exposé ou non à des risques professionnels.

Plus généralement, cette disposition modifie en profondeur la philosophie originelle de la médecine du travail : avec ce texte, on tente d'adapter l'homme au travail en s'assurant qu'il est en mesure de supporter les risques, alors que la mission première de la médecine du travail est d'essayer de supprimer ces mêmes risques.

**M. Gérard Sebaoun.** Je suis opposé à cet amendement. La catégorie des salariés exposés à des risques est, on l'a dit, difficile à définir. Tous les autres salariés passeront une visite d'information et de prévention, au cours de laquelle on leur donnera non seulement des informations sur leur poste de travail et sur les risques, mais aussi la ligne à suivre pour assurer leur propre surveillance. En outre, tout salarié et tout employeur peut faire appel à tout moment au médecin du travail s'il y a un risque particulier.

L'alinéa 62 me paraît utile : il permet de prendre en compte les conditions de travail, l'état de santé, l'âge du travailleur et les risques professionnels.

**Mme Véronique Massonneau.** On crée tout de même deux catégories de salariés !

**M. Bernard Accoyer.** Je partage l'avis de M. Sebaoun. L'alinéa 62 est particulièrement important. Il fonde même l'intérêt de tout un pan de la médecine du travail. Je voterai évidemment contre cet amendement.

**M. le rapporteur.** Je partage également l'analyse de M. Sebaoun. La distinction entre les salariés exposés à des risques et les autres salariés existe déjà. En outre, en supprimant l'alinéa 62, vous remettez en cause le suivi particulier dont bénéficient plusieurs catégories de salariés : les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés et les salariés exposés à l'amianté, aux rayonnements ionisants, au plomb, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations, aux agents biologiques ou aux agents cancérogènes. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle rejette l'amendement AS506 de M. Gérard Sebaoun.*

*Elle en vient à l'amendement AS399 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** Cet amendement vise à préciser que tout salarié a la possibilité de solliciter une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude. Il s'agirait d'une démarche bénéfique à tous, qui permettrait au salarié d'alerter sur son état de santé. Elle serait sécurisante pour le salarié, mais aussi pour l'entreprise, qui gagnerait en visibilité sur les salariés et leurs éventuels problèmes de santé.

**M. le rapporteur.** La possibilité de solliciter une visite médicale n'est pas remise en cause. Selon moi, l'amendement n'a pas d'objet. Avis défavorable.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS1033 et AS1032 du rapporteur.*

*Puis elle examine l'amendement AS336 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** Le projet de loi prévoit qu'un employeur ou un salarié contestant l'avis d'inaptitude puisse saisir le conseil de prud'hommes en référé d'une demande de désignation d'un médecin expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel.

Depuis la loi Rebsamen, le droit en vigueur est le suivant : l'employeur ou le salarié s'adresse, en informant l'autre partie, à l'inspecteur du travail, qui s'adresse à son tour au médecin contrôleur régional. L'inspecteur du travail n'a, certes, aucune compétence médicale, mais il connaît l'entreprise, ce qui n'est pas neutre. Quant aux médecins contrôleurs régionaux, ils sont peu nombreux – une quarantaine –, mais ils ont une vraie compétence en matière de santé au travail.

Il me paraît contre-productif d'attribuer le contentieux de l'inaptitude aux conseils de prud'hommes, certains d'entre eux étant très encombrés. En outre, il y a encore très peu d'experts en santé au travail – je n'en ai trouvé aucun près la cour d'appel de Paris, ni près celle de Versailles. Je propose donc d'en rester au système actuel.

**M. le rapporteur.** Il y a un principe, un constat et des interrogations.

Le principe, c'est, d'une part, que l'appréciation et la remise en question d'une décision d'ordre médical ne peuvent être faites que par un médecin et, d'autre part, que l'appréciation des propositions de reclassement revient au juge du travail.

Le constat, c'est que le système actuel ne fonctionne pas, car le contentieux est un processus long. Gardons à l'esprit que, pour le salarié, la protection des droits doit être garantie. Telle est l'exigence qui doit nous animer.

Quant à mes interrogations, elles portent sur le réseau des médecins experts – vous vous êtes posé la même question, monsieur Sebaoun – et sur le coût du recours à l'expertise. J'ai demandé des éléments d'information complémentaires. J'espère que je les obtiendrai d'ici à la séance publique et qu'ils permettront de lever nos interrogations. En attendant, je vous invite à retirer votre amendement.

**M. Gérard Sebaoun.** Il n'y a que 1 500 recours par an environ contre les avis du médecin du travail, mais c'est une question importante. Je reconnais que les procédures sont longues dans le système actuel.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission **adopte** l'amendement rédactionnel AS1035 du rapporteur.*

*Les amendements AS608 et AS607 de M. Denys Robiliard sont retirés.*

*La Commission en vient à l'amendement AS570 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** Le rapport Gosselin de 2007 a évoqué la création d'une sorte de droit d'alerte auprès de l'employeur pour le médecin du travail, lorsque celui-ci constate que plusieurs salariés d'un même collectif de travail – entreprise, atelier, grande direction – font état des mêmes difficultés. L'employeur aurait l'obligation de répondre et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, les délégués du personnel, serait informé de la nature des difficultés – sans que lui soit communiqué le nom des personnes concernées. J'ai trouvé cette idée intéressante. Il s'agit d'un amendement d'appel.

**M. le rapporteur.** Une partie de votre amendement est satisfaite par l'article L. 4624-3 du code du travail, qui deviendra l'article L. 4624-9 si le projet de loi est adopté. Cet article prévoit une procédure d'alerte médicale qui prend une forme écrite. S'ensuit un échange avec l'employeur, ainsi qu'une information du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que de l'inspection du travail. Dans votre amendement, vous n'envisagez pas le cas d'un refus opposé par l'employeur aux mesures proposées par le médecin du travail. Vous ne reprenez donc pas l'obligation incombant à l'employeur de motiver ce refus. Or ce point me semble important.

Toutefois, vous proposez deux innovations intéressantes : le fait que la réponse de l'employeur doit être rapide et l'inscription de la question à l'ordre du jour du CHSCT. Ces deux dispositions complémentaires pourraient être introduites dans le futur article L. 4624-9. Je vous invite à déposer un nouvel amendement à cette fin.

*L'amendement est retiré.*

*La Commission adopte successivement les amendements rédactionnels ou de coordination AS1036, AS1037, AS1038 et AS1039 du rapporteur.*

**M. Bernard Accoyer.** Je souhaite exprimer la déception du groupe Les Républicains. La médecine du travail est extrêmement importante, humainement, socialement et économiquement. Or le présent titre V a manifestement été écrit dans l'improvisation et sans véritable concertation, au premier chef avec les professionnels concernés. Ceux-ci attendaient une poursuite de la réforme précédente, qui était fondée sur le travail en commun, au sein d'équipes pluridisciplinaires et polyvalentes. Il n'en a pas été question. Des pans entiers de la médecine du travail, qui en forment pourtant le cœur, ont été ignorés. En outre, il y a un certain nombre de problèmes plus spécifiques : les règles en matière d'aptitude restent confuses, ce qui est très préoccupant ; le recours à des experts extérieurs pose question au regard du secret médical, car seul le médecin du travail ou le médecin de l'entreprise y est tenu. En somme, ce n'est pas un travail sérieux. Nous le regrettons et nous voterons contre l'article 44.

*La Commission adopte l'article 44 modifié.*

#### **Après l'article 44**

*La Commission est saisie de l'amendement AS335 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** Il existe un petit nombre de services interentreprises de santé au travail. Ce sont des services autonomes auxquels les entreprises ont l'obligation d'adhérer. La loi de 2011 les a dotés d'un conseil d'administration paritaire, mais dont le président est toujours un employeur, et le trésorier, toujours un salarié. Cet amendement vise à rétablir un

véritable paritarisme. Je suis sûr qu'il trouvera un écho favorable auprès du rapporteur, de Michel Issindou et d'autres collègues socialistes présents dans cette salle, qui avaient cosigné un amendement analogue défendu par Alain Vidalies au cours de la législature précédente.

**M. le rapporteur.** Merci pour ces précisions, cher collègue ! Je continue à partager ce point de vue, mais je pense que la question relève, en toute objectivité, de la négociation entre les partenaires sociaux. Je suis favorable au paritarisme, mais il me paraît difficile de l'imposer de cette manière dans la loi. Je vous invite à retirer votre amendement.

**M. Gérard Sebaoun.** Il s'agit d'un débat ancien : cette demande est formulée depuis longtemps par des organisations syndicales, mais elle se heurte à une réticence très forte de la part du Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME). Nous avons créé une mission d'information relative au paritarisme, qui mène actuellement ses travaux. Or, dans les conseils d'administration de ces services, le paritarisme est mis en défaut. On me répond que c'est l'employeur qui paie. Certes, mais tel est le cas dans tous les régimes paritaires : c'est toujours l'employeur qui verse les cotisations, pour ses salariés ou pour d'autres. À la différence du rapporteur, je pense que cette proposition a bien sa place dans notre débat, de même qu'elle l'avait en 2011. Je suis étonné de sa réponse. Je ne retire pas mon amendement. Si vous votez contre, chers collègues, vous assumerez votre position.

**M. Michel Issindou.** J'ignore si je faisais partie des cosignataires en 2011, mais on ne peut pas imposer ce changement par un amendement, aussi intelligent soit-il. Au cours des auditions que j'ai menées ces derniers temps, cette demande n'est jamais venue dans la bouche des organisations syndicales les plus représentatives. Je sais bien qu'elle est exprimée par un syndicat en particulier, que vous connaissez mieux que moi, monsieur Sebaoun. Mais, pour les autres, ce n'est pas le sujet du jour.

Nous n'avons pas intérêt à rouvrir un débat sur la gouvernance, alors que nous avons déjà des difficultés à imposer une modernisation de la médecine du travail. J'ai d'ailleurs toujours dit que la réforme de 2011, qui a introduit la pluridisciplinarité, allait dans le bon sens, monsieur Accoyer, même si nous nous sommes parfois opposés sur d'autres points. Si nous adoptons cet amendement, nous allons déclencher une révolution au Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et ailleurs. Cette question doit être discutée entre les partenaires sociaux. Il ne nous appartient certainement pas de la trancher. Nous sommes pour le dialogue et le partenariat.

**M. le rapporteur.** J'assume ma position. Je plaide pour que cette question soit traitée dans le cadre de la négociation. L'amendement étant maintenu, je lui donne un avis défavorable.

**M. Gérard Sebaoun.** Nous poursuivrons la discussion en séance publique.

*La Commission rejette l'amendement.*

*L'amendement AS498 de M. Gérard Sebaoun est retiré.*

*La Commission examine l'amendement AS341 de M. Gérard Sebaoun.*

**M. Gérard Sebaoun.** Cet amendement vise à sécuriser la situation des intervenants de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, en particulier les infirmières et les collaborateurs médecins, qui ne bénéficient pas des mêmes protections juridiques que le médecin du travail. Or, dans la mesure où ils sont chargés de rencontrer les salariés lors de la

visite d'embauche puis de les suivre, ils doivent être protégés de la même manière que la personne chargée de coordonner l'équipe.

**M. le rapporteur.** Je ne partage pas cette analyse. D'une part, le texte précise que les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont placés sous l'autorité du médecin du travail et travaillent dans le cadre d'un protocole établi avec ce dernier sous sa responsabilité. D'autre part, ils n'exercent pas tout à fait les mêmes responsabilités que le médecin du travail, puisque ce dernier assume la fonction de surveillance préventive et est dépositaire du secret médical. La protection dont il bénéficie lui permet d'éviter toute forme de pression tendant à altérer sa mission. Avis défavorable.

**M. Gérard Sebaoun.** Les membres de l'équipe pluridisciplinaire ont tout de même des responsabilités importantes. La tendance actuelle est d'ailleurs au renforcement, par des heures de formation, des compétences des infirmières, peu nombreuses, qui exercent en santé au travail. Ces salariés devraient être mieux protégés.

*La Commission rejette l'amendement.*

## TITRE VI

### Renforcer la lutte contre le détachement illégal

**Article 45 :** *Renforcement des obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre lorsque ceux-ci ont recours à des prestataires établis à l'étranger*

*La Commission adopte les amendements rédactionnels AS981 et AS982 du rapporteur.*

*Puis elle adopte l'article 45 modifié.*

#### Après l'article 45

*La Commission examine l'amendement AS332 de M. Gérard Cherpion.*

**Mme Isabelle Le Callennec.** Nous sommes tout à fait favorables à l'article 45, que nous avons examiné très rapidement, puisqu'il renforce la lutte contre le détachement illégal.

L'amendement AS332 vise à exclure des dispositions destinées à lutter contre le *dumping* social, cette mobilité internationale, qui correspond à un détachement au sein d'un même groupe. C'est une possibilité importante qui, en l'état, est traitée comme un détachement externe.

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à modifier le I de l'article L. 1262-2-1 du code du travail de telle sorte que les entreprises qui procèdent à un détachement intra-groupe ne soient pas soumises à l'obligation de déclaration à l'inspection du travail, au motif que « ce type de mobilité ne porte pas atteinte aux intérêts des entreprises françaises et ne constitue pas une concurrence déloyale ».

J'estime, au contraire, que comme les autres formes de détachement, la mise à disposition d'employés entre entreprises appartenant à un même groupe ou entre établissements d'une société internationale donne lieu à de réels abus. C'est, par exemple, le cas des établissements dits « coquilles vides », bien connus des services de l'inspection du travail : ces entreprises qui n'exercent aucune véritable activité hors de France détachent

néanmoins de manière continue des salariés provenant d'États où les conditions sociales sont moins avantageuses afin de remporter des marchés grâce au faible coût de main d'œuvre. Ces salariés, qui restent systématiquement moins de deux ans en France afin de continuer de relever de la sécurité sociale de leur pays d'origine, constituent une véritable concurrence déloyale pour les entreprises françaises. Les services de l'inspection du travail peinent à détecter ces situations. Or, si cet amendement était adopté, ces salariés deviendraient invisibles.

Quant à la déclaration de détachement, sa dématérialisation devrait faciliter les démarches de tous les entrepreneurs qui ont recours à ce mécanisme.

Il ne faut assouplir aucune des mesures de lutte contre le détachement illégal. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** J'entends vos arguments, monsieur le rapporteur, mais s'il existe des travailleurs détachés qui viennent en France, certaines entreprises françaises détachent aussi des salariés à l'étranger, une situation que vous balayez un peu vite en vous appuyant sur quelques exemples d'entreprises qui ne sont pas vertueuses.

**Mme Catherine Coutelle.** Elles sont nombreuses !

**Mme Isabelle Le Callennec.** Les entreprises visées sont, pour l'essentiel, des TPE et des PME.

*La Commission rejette l'amendement.*

**Article 46 :** *Création d'une contribution visant à compenser les coûts administratifs liés à la création d'un système de déclaration dématérialisé*

*La Commission est saisie de l'amendement AS333 de M. Gérard Cherpion.*

**Mme Isabelle Le Callennec.** Cet amendement va dans le même sens que le précédent.

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

*Puis elle adopte les amendements rédactionnels AS979, AS983 et AS984 du rapporteur.*

*Elle adopte ensuite l'article 46 modifié.*

**Article 47 :** *Application de la mesure administrative de suspension temporaire d'activité d'un prestataire étranger en cas d'absence de déclaration de détachement*

*La Commission adopte les amendements rédactionnels AS985, AS986, AS987 et AS988 du rapporteur.*

*Puis elle adopte l'article 47 modifié.*

**Article 48 :** *Transposition de l'article 15 de la directive 2014/67/UE relative au recouvrement des sanctions prononcées par les autres États-membres à l'encontre d'entreprises françaises*

La Commission **adopte** les amendements rédactionnels AS989, AS990 et AS991 du rapporteur.

Puis elle **adopte** l'article 48 **modifié**.

**Article 49** : Élargissement de l'accès aux données issues des déclarations de détachement et aux établissements inspectés pour les interprètes assermentés

La Commission **adopte** l'amendement rédactionnel AS992 du rapporteur.

Puis elle **adopte** l'article 49 **modifié**.

**Article 50** : Application de la suspension de la prestation de service internationale aux activités régis par le code rural et de la pêche maritime

La Commission **adopte** l'amendement rédactionnel AS993 du rapporteur.

Puis elle **adopte** l'article 50 **modifié**.

#### **Après l'article 50**

La Commission examine l'amendement AS581 de M. Gilles Savary.

**Mme Monique Iborra.** Le groupe SRC a repris à son compte cet amendement de M. Savary qui vise à transposer par anticipation une directive européenne relative au détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services. Il est ainsi proposé qu'un travailleur étranger relevant d'une agence d'intérim soit employé aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent en France. L'objectif est de mettre fin au « détachement d'intérim » tel qu'il est prévu depuis 1996, et d'inscrire cette nouvelle disposition dans le code du travail.

**M. le rapporteur.** Avis favorable : c'est un sujet très important.

La Commission **adopte** l'amendement.

### **TITRE VII Dispositions diverses**

**Article 51** : Prolongation du plan de transformation des emplois de contrôleurs du travail en inspecteurs du travail

La Commission **adopte** les amendements rédactionnels AS994, AS995, AS996, AS997, AS998, AS999 et AS1000 du rapporteur.

Puis elle **adopte** l'article 51 **modifié**.

**Article 52** : Renforcement des sanctions en cas de versement indu de prestations d'assurance-chômage

La Commission examine l'amendement AS1041 du rapporteur.

**M. le rapporteur.** Dans sa rédaction actuelle, l'article 52 permet à Pôle Emploi, si le demandeur ne conteste pas le caractère indu des indemnités de chômage qu'il a touchées,

d'obtenir leur remboursement en procédant à des retenues sur les échéances à venir dues à quelque titre que ce soit, comme Pôle Emploi en a déjà la possibilité concernant toutes les autres prestations qu'elle verse.

Bien entendu, le principe de la retenue ne pose pas de problème. En revanche, il n'est pas souhaitable que Pôle Emploi puisse puiser, pour se rembourser des trop-perçus en matière d'allocation de chômage, dans les allocations de solidarité comme l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation temporaire d'attente, qui sont versées par l'État. Ces deux catégories de prestations ont des finalités, des modalités et des montants bien différents, ce qui explique que la contrainte et la retenue n'ont longtemps pas été utilisables pour les prestations d'assurance-chômage.

Sans mettre en cause ou diminuer les retenues, l'amendement vise à en cloisonner les possibilités, de telle sorte que seules les allocations chômage servent à rembourser les versements indus passés. Rien ne change concernant les montants de trop-perçu et les retenues ; nous fléchons simplement les capacités provenant de ces différentes ressources.

**M. Bernard Accoyer.** En fléchant, vous tuez ! S'en prendre ainsi à des entreprises françaises qui connaissent des difficultés, puisqu'elles sont en délicatesse avec Pôle Emploi, peut créer des problèmes. Cet amendement présenté en dernière minute, au terme de notre discussion, mérite naturellement un examen beaucoup plus attentif, plutôt que d'être ainsi défendu à la va-vite.

**M. le rapporteur.** Avant d'intervenir à la va-vite, cher collègue, lisez donc l'amendement en question : il n'y est nullement question des entreprises, mais de Pôle Emploi.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS1042 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** L'article 52 prévoit une nouvelle sanction en cas de manquement à l'obligation de déclaration qui pèse sur les demandeurs d'emploi lorsqu'ils reprennent une activité professionnelle. Les périodes de plus de trois jours au cours d'un mois qui n'auront pas été déclarées au terme dudit mois ne compteront plus dans l'ouverture et dans le rechargement des droits à l'allocation chômage. Les partenaires sociaux sont très attachés à ce principe de sanction en cas de non-déclaration, et le Gouvernement a repris l'hypothèse la plus raisonnable et proportionnée par rapport à la gravité du manquement.

Cet amendement vise toutefois à offrir des garanties aux demandeurs d'emplois qui n'auraient pas pu, de bonne foi, effectuer la déclaration dans les délais impartis par le texte. Une sanction n'ayant de sens que si elle punit les véritables responsables d'un manquement, je propose d'inscrire dans la loi l'hypothèse dans laquelle un demandeur d'emploi n'est pas en mesure d'effectuer sa déclaration à cause de son employeur ou de Pôle Emploi. Cette précaution évitera les effets indésirables de cette mesure, qui n'en est pas moins nécessaire dans le contexte financier dans lequel se trouvent les comptes de l'UNEDIC.

*La Commission adopte l'amendement.*

*Elle passe à l'amendement AS404 de M. Christophe Cavard.*

**Mme Véronique Massonneau.** Dès lors que le demandeur d'emploi souhaite déposer un recours au sujet des jours pris en compte ou non pour l'ouverture et le rechargement de ses droits à l'assurance-chômage, ce recours devient suspensif de la procédure à son encontre, y compris du recouvrement des indus, le cas échéant. L'amendement vise à éviter de prendre le risque de placer des personnes en situation de recherche d'emploi en difficulté avant même qu'elles aient eu la possibilité de faire valoir le motif de l'éventuelle non-déclaration.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Tout d'abord, ce type de recours est généralement non suspensif. Surtout, une telle mesure augmenterait les indus, ce qui fragilisera davantage les personnes tenues de les rembourser. Depuis de nombreuses années, je me bats chaque jour pour éviter ces mesures dont on pense qu'elles protègent les demandeurs d'emploi alors qu'en réalité, elles ne font qu'accumuler la dette qui, à terme, devra être remboursée.

*La Commission rejette l'amendement.*

*Puis elle adopte l'article 52 modifié.*

### **Après l'article 52**

*La Commission est saisie de l'amendement AS640 de Mme Catherine Coutelle.*

**Mme Catherine Coutelle.** Cet amendement, déjà adopté dans la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, a été censuré par le Conseil constitutionnel non pas sur le fond, mais en raison de l'effet d'entonnoir – il avait été présenté en deuxième lecture. Je précise d'emblée que deux ministres se sont engagés à ce qu'il soit de nouveau intégré dans un prochain projet de loi.

Il vise à ce qu'un employeur ayant procédé à un licenciement indu faisant suite à une discrimination sexuelle ou à des agissements sexuels rembourse les indemnités versées à Pôle Emploi. Cette mesure s'applique d'ores et déjà, mais seulement dans le cadre d'une liste limitative, comprenant, par exemple, les licenciements collectifs ou les cas de représailles. Nous demandons que le champ en soit précisé

*Suivant l'avis favorable du rapporteur, la Commission adopte l'amendement.*

*Puis elle examine l'amendement AS641 rectifié de Mme Catherine Coutelle, qui fait l'objet du sous-amendement AS1047 du rapporteur.*

**Mme Catherine Coutelle.** Cet amendement, rectifié pour corriger une erreur de codification et lui aussi adopté dans la loi de 2014, vise à fixer une indemnité plancher en cas de licenciement pour motif discriminatoire. Comme nous l'ont fait remarquer des associations et des organisations syndicales, le projet de loi supprime les plafonds d'indemnités de licenciement sans rétablir de plancher, ce que nous proposons. Ainsi, toute personne licenciée pour des motifs discriminatoires liés au sexe, à la grossesse, à la situation familiale ou à un harcèlement, doit bénéficier de douze mois d'indemnité au moins. J'ajoute que le Défenseur des droits s'est prononcé en faveur du rétablissement de ce droit.

**M. le rapporteur.** J'y suis, moi aussi, très favorable. Mon sous-amendement vise simplement à ramener à six mois d'indemnités le plancher prévu, afin de l'aligner, par cohérence et par souci d'égalité, sur l'ensemble des autres dispositifs du code du travail.

**Mme Catherine Coutelle.** Soit, mais je déposerai de nouveau un amendement visant à fixer un plancher de douze mois en séance publique.

*La Commission adopte le sous-amendement AS1047.*

*Puis elle adopte l'amendement AS641 rectifié ainsi sous-amendé.*

*Elle passe à l'amendement AS65 de Mme Véronique Louwagie.*

**M. Gilles Lurton.** Cet amendement concerne la situation des experts-comptables salariés. L'article L. 8221-6 du code du travail prévoit une présomption simple de non-salariat au profit des personnes physiques inscrites au registre du commerce ou au répertoire des métiers ainsi qu'aux dirigeants de sociétés effectuant des prestations de services pour le compte d'un donneur d'ordre. Cette présomption peut être renversée dès lors que l'intéressé se place dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.

Ainsi, le statut social de l'expert-comptable est sujet à interprétation par les organismes de protection sociale. L'UNEDIC, par exemple, estime que « le professionnel inscrit actionnaire ou associé porteur d'un nombre important de parts mais minoritaire, titulaire ou non d'un mandat social de gérant ou d'administrateur, n'exerce pas *a priori* son activité sous un lien de subordination, dans la mesure où il bénéficie d'une indépendance à la fois fonctionnelle et hiérarchique vis-à-vis de l'entreprise ». Cependant, d'autres interprètent les choses différemment : l'URSSAF de Basse-Normandie, par exemple, requalifie en contrat de travail des conventions de prestations de services signées entre un cabinet d'expertise comptable et des sociétés *holding* d'exercice constituées par d'anciens salariés, estimant que les gérants de ces sociétés exécutent ces prestations à titre exclusif dans le cadre d'un service organisé par le cabinet – qui disposait par ailleurs d'un pouvoir de sanction à leur égard.

Ces positions contradictoires sont préjudiciables pour les experts-comptables salariés, d'une part, qui peuvent ainsi être privés d'une couverture par l'assurance chômage, et pour les cabinets d'experts-comptables, d'autre part, dont les relations contractuelles avec des sociétés d'exercice sous-traitantes peuvent être requalifiées en contrat de travail, avec comme conséquence le redressement des sommes versées au titre de la convention litigieuse. C'est pour y remédier que nous vous proposons d'adopter cet amendement.

**M. le rapporteur.** Les auteurs de l'amendement reconnaissent eux-mêmes qu'il s'agit d'un problème peu courant, sinon d'un cas particulier. On ne saurait modifier un article relatif à la dissimulation d'emploi salarié en raison d'un cas isolé qui, au demeurant, semble avoir mérité une requalification juridique compte tenu des faits que vous exposez. En matière de requalification, la plus grande prudence s'impose. C'est au problème inverse que nous sommes le plus souvent confrontés : celui de la dissimulation d'un travail salarié derrière des contrats passés entre donneurs d'ordre et prestataires. La pertinence de la subordination juridique comme critère du salariat mérite un débat plus vaste et approfondi que celui que suscite cet amendement de circonstance. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement.*

## Titre

*La Commission examine l'amendement AS611 de Mme Catherine Coutelle.*

**Mme Catherine Coutelle.** Vous savez, madame la présidente, combien je tiens à ce que la moitié de l'humanité soit représentée autant que l'autre. Les femmes représentent 48 % des salariés. Nous proposons donc de modifier le titre du projet de loi en ajoutant « les actives » après « les entreprises ». À ceux qui m'opposeront la règle selon laquelle le masculin peut avoir valeur de neutre, je répondrai que la délégation aux droits des femmes se bat assez pour que les droits de l'homme cèdent le pas aux droits humains, et qu'elle demande la féminisation du titre de ce texte.

**M. le rapporteur.** De telles évolutions me laissent dubitatif, même si je ne m'y oppose pas. L'ordre alphabétique imposerait néanmoins de placer le terme « actives » après « actifs », de même que les « femmes » viennent avant les « hommes » lorsqu'il est question d'égalité professionnelle.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Si je suis favorable à la philosophie de cet amendement, je constate que l'ajout proposé supprimerait le vis-à-vis entre les deux groupes que sont les entreprises et les actifs, pour y ajouter un troisième élément, en l'occurrence les actives.

**Mme Catherine Coutelle.** Suivant les recommandations du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes concernant la féminisation des titres, des noms et des textes, dont je souhaite qu'elles soient rapidement adoptées par l'Assemblée nationale, je vous propose de modifier le titre en remplaçant « les actifs » par « les actif-ve-s ».

*La Commission adopte l'amendement ainsi rectifié.*

**M. Gérard Cherpion.** Avant que nous ne nous prononcions sur l'ensemble du texte, je voudrais, madame la présidente, vous remercier d'avoir animé nos travaux, ainsi que M. le rapporteur pour son travail et la passion qu'il a mise à défendre ce texte.

Nous regrettons de n'avoir pu faire adopter davantage de nos amendements dans plusieurs domaines : l'élargissement du CPA dans le temps et sa fongibilité, qui poseront des problèmes en matière de financement du compte pénibilité, mais aussi la question des licenciements économiques, celle de la médecine du travail qui, en dépit de l'excellent travail de M. Issindou, subit des modifications qui ne nous conviennent pas, ou encore le problème de la représentation patronale, que nous n'avons pu résoudre.

De façon générale, les mesures prises dans ce texte, qui étaient initialement destinées à favoriser l'emploi et le développement des PME, lesquelles détiennent le plus fort potentiel de recrutement, leur seront finalement défavorables. Dans ces conditions, nous voterons contre ce projet de loi.

**Mme Monique Iborra.** Je vous remercie au nom du groupe SRC, madame la présidente, d'avoir insisté pour que notre commission soit saisie de ce texte au fond. Je remercie également l'ensemble des députés qui ont participé à nos débats, ceux de l'opposition mais surtout ceux de la majorité, car ils ont beaucoup travaillé en amont, aux côtés du rapporteur, avec lequel nous avons constamment débattu de la position de notre groupe.

Contrairement à ce qu'a prétendu l'orateur précédent, j'estime que ce texte, tel qu'il a été amendé, donne corps à une réforme nécessaire – ce dont peut convenir l'opposition, elle qui n'y est jamais parvenue – tout en respectant un juste équilibre entre les intérêts des

entreprises et ceux des salariés. Je suis tout à fait défavorable à toute dichotomie entre les uns et les autres : tous ont besoin de travailler ensemble. L'intérêt du texte réside précisément dans sa capacité à tenir compte de l'évolution du marché du travail tout en favorisant la transformation d'une culture de la confrontation en culture de la négociation, non pas en faveur de tel ou tel groupe, mais dans l'intérêt de tous.

Je regrette l'attitude et les postures de l'opposition, qui avait là l'occasion d'approuver ce qu'elle aurait pu considérer comme un premier pas, même imparfait. Vous vous seriez honorés en mettant en relief ceux des éléments du texte qui vous conviennent. Au contraire, vous prétendez que ce texte dessert les intérêts des TPE et des PME ; c'est une contre-vérité que nous ne pouvons accepter.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Je remercie tout particulièrement notre rapporteur qui, sur un texte pourtant compliqué, tant pour l'opposition que pour la majorité, a travaillé en amont avec le Gouvernement et multiplié les auditions pour accomplir un remarquable travail.

*La Commission **adopte** l'ensemble du projet de loi **modifié**.*

*La séance est levée à dix-huit heures dix.*

## **Présences en réunion**

### **Réunion du jeudi 7 avril 2016 à 15 heures**

*Présents.* – M. Bernard Accoyer, Mme Kheira Bouziane-Laroussi, M. Alain Calmette, Mme Martine Carrillon-Couvreur, M. Gérard Cherpion, Mme Monique Iborra, M. Michel Issindou, Mme Chaynesse Khirouni, Mme Bernadette Laclais, Mme Isabelle Le Callennec, Mme Annie Le Houerou, Mme Catherine Lemorton, Mme Marie-Thérèse Le Roy, M. Gilles Lurton, Mme Véronique Massonneau, M. Arnaud Richard, M. Gérard Sebaoun, M. Christophe Sirugue

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

*Assistaient également à la réunion.* – M. Christophe Caresche, Mme Anne-Yvonne Le Dain