

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

180^e séance

Compte rendu intégral

3^e séance du mardi 3 mai 2016

Les articles, amendements et annexes figurent dans le fascicule bleu ci-joint



<http://www.assemblee-nationale.fr>

SOMMAIRE

PRÉSIDENTE DE MME LAURENCE DUMONT

1. Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s (p. 3107)

DISCUSSION GÉNÉRALE (*suite*) (p. 3107)

Mme Eva Sas

Mme Jacqueline Fraysse

Mme Monique Iborra

M. Bernard Accoyer

M. Christophe Cavard

Mme Huguette Bello

M. Jean-Luc Laurent

M. Pouria Amirshahi

M. Jean-Charles Taugourdeau

M. Alain Calmette

Mme Bérengère Poletti

M. Michel Liebgott

M. Bernard Perrut

Mme Marie-Françoise Clergeau

Mme Nathalie Kosciusko-Morizet

Mme Annie Le Houerou

M. Arnaud Viala

Mme Martine Carrillon-Couvreur

Mme Bernadette Laclais

M. Jean-Frédéric Poisson

M. Alain Fauré

M. Gérard Sebaoun

M. Damien Abad

M. Denys Robiliard

M. Richard Ferrand

Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

2. Ordre du jour de la prochaine séance (p. 3132)

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENTENCE DE MME LAURENCE DUMONT

vice-présidente

Mme la présidente. La séance est ouverte.

(La séance est ouverte à vingt et une heures trente.)

1

NOUVELLES LIBERTÉS ET NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ACTIF-VE-S

Suite de la discussion d'un projet de loi

Mme la présidente. L'ordre du jour appelle la suite de la discussion, après engagement de la procédure accélérée, du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s (n^{os} 3600, 3626, 3675).

DISCUSSION GÉNÉRALE *(suite)*

Mme la présidente. Cet après-midi, l'Assemblée a commencé d'entendre les orateurs inscrits dans la discussion générale.

La parole est à Mme Eva Sas.

Mme Eva Sas. Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, madame la secrétaire d'État chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, notre assemblée débute aujourd'hui en séance l'examen d'un projet de loi, qui malgré ses nombreuses réécritures, suscite toujours autant de questionnements et de contestation.

M. Gérard Cherpion. Assurément !

Mme Eva Sas. Certains, sur les bancs de l'opposition, diront peut-être qu'il n'y a plus rien dans ce texte. Ils ont tort. Il y reste l'essentiel, c'est-à-dire la mise en concurrence des salariés entre eux, la course au moins-disant social entre entreprises et, pire, entre les établissements d'une même entreprise.

M. Marc Dolez et M. Gaby Charroux. Très juste !

Mme Eva Sas. Et c'est un gouvernement qui se dit progres-siste qui organise, sciemment, cette dégradation programmée des conditions d'emploi et de salaire sous la pression du chantage à l'emploi. Est-ce pour cela que nous avons été élus en 2012 ?

M. André Chassaing et M. François Asensi. Non !

Mme Eva Sas. Je n'ai pas souvenir que de telles orientations aient été annoncées dans la campagne qui a porté au pouvoir ce gouvernement et cette majorité. Nous parlions au contraire de faire prévaloir la justice au travail, en luttant contre la précarité qui frappe notamment les femmes et les salariés les moins qualifiés. Nous parlions de relancer l'emploi, en soutenant les PME de notre pays. Nous voulions, enfin, réenchanter le rêve français, ce rêve qui fait que chaque génération a la perspective de vivre mieux que la précédente.

Qu'est-il advenu de ces promesses ? Comment ne pas comprendre la contestation grandissante face à ce projet de loi qui va directement à l'encontre de ces engagements ? Les forces vives de ce pays sont mobilisées depuis le 31 mars, le jour, et parfois la nuit, debout, pour appeler à l'abandon de cette réforme. Et qui sont ces forces vives ?

D'abord les salariés et leurs représentants syndicaux : depuis fin mars, la contestation ne faiblit pas. Ils étaient encore plusieurs dizaines de milliers ce premier mai dans la rue.

Ensuite les employeurs des PME et des TPE, principaux créateurs d'emploi de notre pays. Or, après l'examen en commission, à la fois l'UPA – Union professionnelle artisanale – et la CGPME – Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises – s'opposent au texte qui nous est soumis.

La jeunesse enfin, qui refuse ce texte et qui est plus que jamais mobilisée pour défendre son avenir.

Si cette réforme suscite autant de mécontentement, c'est qu'elle est l'ultime renoncement d'une trop longue série que les Françaises et les Français ont pu constater depuis 2012. Il suffit d'analyser le titre de cette loi et de le comparer à son contenu pour comprendre pourquoi les citoyens perdent confiance en notre démocratie : une fois encore, on a tordu le sens des mots. Cette loi n'institue pas de nouvelles protections pour les actifs, mais seulement plus de libertés pour les entreprises.

Mme Marie-George Buffet. Très juste !

Mme Eva Sas. Et de quelles libertés parle-t-on ? Celles du dumping social généralisé, des licenciements économiques, du contournement des organisations syndicales par référendum, du « travailler plus pour gagner autant ». Les défenseurs de ce texte sont prêts à toutes les contorsions pour le justifier : il faudrait faciliter le licenciement pour améliorer l'embauche, il faudrait plus de précarité pour combattre le chômage... Répéter un mensonge ne suffit pas à en faire une vérité. Les Français ne sont pas dupes : ils savent qu'avec cette réforme, ils auront et la précarité, et le chômage !

Mme Michèle Bonneton et Mme Marie-George Buffet. Eh oui !

Mme Eva Sas. À coups de communication, le Gouvernement a tenté de rejouer la querelle des Anciens et des Modernes du XVII^e siècle. La pièce serait presque comique si elle ne se jouait pas sur la tragédie quotidienne de millions

de chômeurs et de travailleurs précaires. Et dans cette pièce, bien sûr, le Gouvernement cherche à s'attribuer le meilleur rôle : celui du réformateur contre les conservateurs. (*Approbatons sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine et sur plusieurs bancs du groupe écologiste.*)

Mais affaiblir le droit du travail n'a rien de moderne. En 1999 déjà, un rapport d'Alain Supiot pour la Commission européenne faisait le constat de « l'échec de toutes les politiques de flexibilisation de l'emploi pour lutter contre le chômage ». Pourquoi s'entêter dans cette voie qui n'a jamais démontré son efficacité ?

Avec les collègues écologistes que je représente à cette tribune, nous portons au contraire l'ambition d'une réforme au service de l'intérêt général et de la justice sociale. L'écologie pense le XXI^e siècle et s'opposera toujours à ceux qui veulent nous ramener au XIX^e.

Mme Brigitte Allain. Bravo !

Mme Eva Sas. C'est pourquoi nous défendons dans ce débat parlementaire une autre réforme, pour un droit du travail du XXI^e siècle ; pour un principe de faveur qui relance le dialogue social, mais au niveau des branches et non de l'entreprise ou de l'établissement ; pour poursuivre le mouvement historique de réduction du temps de travail qui s'est interrompu, il y a près de quinze ans, contribuant ainsi à alimenter le chômage de masse ; pour garantir la prévisibilité du temps libre, car chacun doit pouvoir préserver et organiser sa vie personnelle et familiale ; pour une gestion partagée de l'entreprise, avec des salariés plus nombreux en responsabilité dans les conseils d'administration.

Au nom des valeurs de progrès, de justice et d'intérêt général qui nous unissent, j'espère encore que vous écouterez nos propositions, que vous abandonnerez le chemin que vous avez emprunté avec ce projet de loi et que vous vous souviendrez des espoirs qu'en mai et juin 2012, les Français avaient placés en nous. (*Applaudissements sur de nombreux bancs du groupe écologiste et sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.*)

M. André Chassaigne. Excellent !

Mme la présidente. La parole est à Mme Jacqueline Fraysse.

M. Marc Dolez. La séance s'ouvre sur de belles interventions !

Mme Jacqueline Fraysse. Puisque la demande de retrait de ce texte formulée par l'immense majorité de nos concitoyens n'a pas été entendue, celui-ci vient aujourd'hui en débat devant notre assemblée. Il est inacceptable dès son intitulé. « Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » : les trois derniers mots sont manifestement de trop, tant ce projet de loi détruit les protections des salariés pour renforcer celles des entreprises ! (*Approbatons sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.*)

Cette réalité a immanquablement sauté aux yeux de nos concitoyens, vous avez tort de le sous-estimer.

M. Marc Dolez. Tout à fait.

Mme Jacqueline Fraysse. La levée de bouclier que ce texte suscite depuis plus de deux mois, les mobilisations qui s'intensifient et les formes inédites de contestation qui ont vu le jour montrent à la fois la lucidité des Français et le refus de ce nouveau recul social dans un domaine essentiel, celui du droit au travail, de l'organisation du travail et, plus largement, du type de société dans laquelle nous voulons vivre.

Quel avenir voulons-nous construire ? Pour qui et pour quoi faire ? Pour satisfaire les exigences et continuer les gâchis sans limites des sacro-saints marchés financiers, ou pour répondre aux aspirations humaines ? Pour poursuivre l'accumulation insolente de richesses par quelques-uns pendant que précarité, chômage et misère progressent pour tous les autres ? Pour continuer à sacrifier les ressources naturelles de la planète sur l'autel de la concurrence « libre et non faussée », ou pour préserver ce bien commun au bénéfice de chacun et de tous ?

Telles sont les questions de fond soulevées, au bout du compte, par votre projet. Elles n'ont pas échappé à nos concitoyens qui, à juste titre, se sentent tous concernés : hommes et femmes, jeunes et moins jeunes, actifs et retraités, précaires et sans emploi... Oui, tous, madame la ministre !

Face à cette réalité, que fait le Gouvernement ? Au lieu de travailler avec ceux qui en expriment la volonté, il envoie ses policiers pour les matraquer et poursuit l'examen de son texte au Parlement comme s'il ne se passait rien !

Il y a trois ans presque jour pour jour, nous achevions ici même l'examen d'un projet de loi dit de « sécurisation de l'emploi », qui n'avait d'autre objet, comme nous le dénoncions alors et comme la suite l'a démontré, que de sécuriser les licenciements. « Sécurisation » et « flexibilité » sont devenues des mots d'ordre absolus. Mais pour qui et pour faire quoi ?

Avec vos textes précédents – telle la loi Macron, qui a notamment généralisé le travail du dimanche et de nuit –, vous avez déjà « flexibilisé » celles et ceux qui produisent les richesses. Pour quel résultat ?

Pas moins de 17 milliards par an ont été accordés aux entreprises dans le cadre du CICE – crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Pour quel résultat ?

Au début du mandat de François Hollande, il y avait 4 670 000 chômeurs dans notre pays. Aujourd'hui, il y en a 5 750 000, soit 1 million de plus.

M. Gérard Cherpion et M. Jean-Charles Taugourdeau. C'est vrai !

Mme Jacqueline Fraysse. Ne croyez-vous pas que, face à ce bilan désastreux, il est grand temps de questionner vos choix politiques et économiques, plutôt que de vous acharner sur le code du travail ? Votre gouvernement prend une responsabilité historique en transformant le code du travail en code de la sécurité des employeurs,...

Mme Marie-George Buffet et M. Marc Dolez. Très juste !

Mme Jacqueline Fraysse. ...autrement dit en niant sa raison d'exister, qui est de protéger le salarié parce qu'il est en situation de faiblesse, soumis au pouvoir de la direction et à la dépendance économique.

M. Marc Dolez. Évidemment !

Mme Jacqueline Fraysse. Pour parvenir à cette fin, toutes les stratégies ont été utilisées.

D'abord le silence sur le bilan de vingt ans de dérégulation et d'attaques contre le code du travail. Où sont passés les emplois que ces réformes devaient engendrer ? À quoi ont servi les milliards d'euros d'argent public engloutis pour « alléger les charges des entreprises » ?

Ensuite les mensonges sur le code du travail, dont la « complexité » serait supposée constituer un frein à l'emploi. Non seulement aucun lien n'a jamais pu être prouvé entre dérégulation et recul du chômage, mais c'est tout le contraire que nous constatons aujourd'hui.

M. Marc Dolez. Bien sûr!

Mme Jacqueline Fraysse. Mais aussi les manipulations, avec cette farce dans laquelle Gouvernement et patronat se répartissent cyniquement les rôles : le second en faisant mine de s'indigner des quelques concessions faites alors qu'aucune d'entre elles ne remet en cause la philosophie de ce texte, le premier en répétant que son projet est forcément équilibré puisqu'il est autant critiqué par le MEDEF que par la CGT.

Mme Marie-George Buffet. Eh oui!

Mme Jacqueline Fraysse. Personne n'est dupe de ce mauvais théâtre, comme le montrent les milliers de nos concitoyens qui, en inventant de nouvelles formes de débat et d'expression, rejettent l'idéologie dominante dont ce texte est porteur.

Car l'essentiel de ce qui était exigé par le MEDEF a été conservé.

C'est d'abord la remise en cause de la hiérarchie des normes et du principe de faveur pour le salarié, sur lesquels s'est construit notre droit du travail et qui empêchaient qu'un accord soit adopté s'il était moins favorable que ce que dit la loi. En faisant de l'accord d'entreprise la pierre angulaire de la détermination des règles, vous détournez le sens du dialogue social et vous livrez le monde du travail à un face-à-face totalement déséquilibré, vu la faiblesse des forces syndicales à ce niveau et surtout les moyens de pression dont disposent les employeurs, particulièrement dans cette période de chômage de masse. (*Approbatons sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.*)

Les fameux accords offensifs de l'article 11, dits « de préservation et de développement de l'emploi » alors que, de fait, ils remettent en cause le contrat de travail, illustrent le hold-up opéré sur le sens des mots.

M. Marc Dolez et M. Philippe Martin. Absolument!

Mme Jacqueline Fraysse. Ces accords permettraient d'imposer aux salariés de travailler plus, tout en gagnant autant, autrement dit de baisser leur rémunération par simple accord, sans avoir à justifier d'une quelconque difficulté économique. Et les salariés qui refuseraient cette remise en cause de leur contrat de travail seraient licenciés! Licenciés en dehors de tout contrôle du juge puisque leur licenciement serait fondé sur un motif économique,...

Mme Marie-George Buffet. C'est une honte!

Mme Jacqueline Fraysse. ...mais aussi en dehors de toute obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, puisqu'ils seraient licenciés selon la procédure individuelle, donc à l'abri de tout contrôle des représentants du personnel et du juge administratif. Quelle meilleure démonstration de l'objectif fondamental de ce texte, celui de sécuriser les employeurs en écartant les deux gêneurs essentiels que sont le juge et les représentants du personnel?

Mme Marie-George Buffet. Eh oui, quelle démonstration!

M. André Chassaigne. Une vraie mesure de gauche!

Mme Jacqueline Fraysse. Nous aurons l'occasion de revenir, au cours du débat, sur ces dispositions et bien d'autres, telles que le référendum, qui procèdent de la

même inspiration. Si nous rejetons ce texte, il ne s'agit pas pour autant de rester dans le *statu quo*. De nombreuses propositions existent, y compris en convergence avec certains de nos collègues des groupes socialiste et écologiste.

Certaines d'entre elles font d'ailleurs l'objet d'une proposition de loi « visant à protéger et équilibrer le temps de travail ». De quoi s'agit-il concrètement? De simplifier le code du travail non pas en lui substituant un texte au rabais, mais en en supprimant les redondances et les lourdeurs – notons au passage que, selon de nombreux juristes, votre texte augmentera de près de 30 % le volume dudit code!

M. Marc Dolez. Eh oui!

M. Bernard Accoyer. Il est déjà énorme, pourtant!

Mme Jacqueline Fraysse. Il s'agit de le moderniser en le purgeant de toutes ses sources de complexité, d'ailleurs essentiellement issues des multiples dérogations obtenues par le patronat.

Il s'agit aussi d'en renforcer certains aspects tels que la sécurité et la santé au travail, là où vous faites le choix de réduire comme peau de chagrin les prérogatives de la médecine du travail en supprimant notamment la visite médicale obligatoire préalable à l'embauche pour en faire un simple entretien d'information.

Il s'agit de favoriser la réduction et un meilleur partage du temps de travail, quand vous faites, vous, le choix d'allonger la durée du travail même pour les apprentis mineurs.

Il s'agit de garantir une rémunération convenable des heures supplémentaires, quand vous proposez qu'elles puissent être moins bien rémunérées.

Il s'agit de reconnaître le temps libre comme un droit à part entière des salariés, quand vous créez un « droit à la déconnexion » qui n'est ni plus ni moins que du temps de repos qu'il faudrait désormais revendiquer sous une autre appellation.

Il s'agit de garantir des droits applicables à tous, sur tout le territoire, quelle que soit la taille de l'entreprise, avec des dispositions favorables aux TPE et PME et des obligations renforcées pour les plus grandes entreprises.

Il s'agit d'adapter notre code aux nouvelles formes d'organisation du travail en assurant la promotion de nouveaux droits sociaux et démocratiques.

Il s'agit enfin d'encourager la présence syndicale effective dans toutes les entreprises et de protéger ceux qui s'engagent pour la défense des intérêts communs.

Voilà quelques-unes des propositions que nous défendons.

Les hommes et les femmes de ce pays – qu'ils soient ou non dans la rue – sont de plus en plus nombreux, et nous nous en félicitons, à dire qu'il faut en finir avec cette spirale infernale qui produit toujours plus de précarité, d'isolement, de désespoir, de pauvreté, au seul bénéfice du monde de la finance et du vote d'extrême droite.

Ils sont prêts à participer à l'élaboration d'un droit du travail ambitieux et ouvert sur l'avenir, un code du XXI^e siècle. Allez-vous enfin, madame la ministre, accepter de les entendre et de travailler avec eux? (*Applaudissements sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine et sur de nombreux bancs du groupe écologiste.*)

M. Pouria Amirshahi. Très bien!

Mme la présidente. La parole est à Mme Monique Iborra.

Mme Monique Iborra. Madame la présidente, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission des affaires sociales, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, dans une récente interview, le Président de la République disait : « Je me méfie de ceux qui veulent tout défaire comme de ceux qui ne veulent rien faire ». Cette phrase pourrait s'appliquer aujourd'hui, dans cet hémicycle, alors que nous commençons l'examen du projet de loi travail, texte tant décrié, qui soulève tant de passions et d'inquiétudes et dont la représentation nationale portera la responsabilité avec le Gouvernement.

Nos concitoyens sont attentifs et c'est sous leur regard que nous allons débattre. Ne pas tout défaire, mais ne pas rien faire... Ne pas tout défaire, mais agir en tenant compte des situations réelles, de l'environnement économique qui change la vie quotidienne au travail. S'adapter en modernisant, mais s'adapter en préservant notre modèle social, construire des droits réels plutôt que vivre sur des représentations qui ne protègent plus réellement.

Nous avons fait le pari du dialogue social et de la réforme. Non pas la réforme pour la réforme, mais une réforme loin des attitudes passivistes et des conservatismes nostalgiques qui s'expriment, même lorsqu'ils sont habillés de discours, maintes fois entendus, qui, sans porter de réelle alternative, veulent donner l'impression que eux seuls représentent l'ADN du progrès social qui serait le seul à protéger les salariés.

Ce projet de loi enrichi, amendé, modifié par la commission des affaires sociales et la commission des affaires économiques, et par les députés de notre groupe politique, en lien et en dialogue avec le Gouvernement, est le texte dont nous allons débattre aujourd'hui.

Accorder de nouveaux droits aux salariés, personne n'y est opposé, et surtout pas nous...

Mme Marie-George Buffet. Pourquoi alors défendez-vous ce texte ?

Mme Monique Iborra. ...mais aussi renforcer les mesures en faveur des TPE et des PME, apporter plus de souplesse dans l'organisation du travail mais exiger qu'elle soit validée par des accords d'entreprise négociés...

Mme Marie-George Buffet. Voilà !

Mme Monique Iborra. ...et conclue par un véritable accord majoritaire à 50 % – au lieu des 30 % exigés aujourd'hui – et envisager, en cas de non-accord, que le droit actuel s'applique.

Il ne s'agit pas d'une inversion de la hiérarchie des normes, comme certains voudraient le décrire.

Mme Marie-George Buffet et Mme Michèle Bonneton. Si !

Mme Jacqueline Fraysse. Assumez-le !

M. Marc Dolez. C'est la remise en cause du principe d'égalité !

Mme Monique Iborra. Non, il s'agit de favoriser le dialogue social pour s'adapter tout en encadrant les licenciements quand, malheureusement, ceux-ci sont effectifs.

Il ne s'agit pas de gérer l'entreprise en facilitant les licenciements, comme cela a été dit.

Mme Marie-George Buffet. Si !

Mme Monique Iborra. Il s'agit précisément d'en décrire les conditions et d'en limiter les impacts car ils devront être justifiés par des difficultés économiques dont l'entreprise devra démontrer la réalité et la gravité.

Doit-on rappeler que 44 000 accords d'entreprise ont été validés depuis 2013, y compris par les organisations syndicales qui demandent aujourd'hui le retrait du texte ?

Peut-on nier qu'il existe plus de sept cents branches et qu'il est nécessaire, pour les préserver et rendre les conventions collectives plus efficaces, de les réaménager ?

Cette nouvelle architecture du code du travail donne plus de pouvoir de négociation aux partenaires sociaux dans l'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail...

Mme Marie-George Buffet. C'est faux !

Mme Monique Iborra. ...sans toutefois toucher aux droits fondamentaux des salariés en ce qui concerne la durée légale du travail, le salaire minimum et le contrat de travail qui, eux, restent fixés par la loi.

Enfin, ce projet de loi n'aborde pas seulement des dispositions qui favorisent les accords d'entreprise dans l'organisation de la vie des salariés, il confirme la naissance de la sécurité sociale professionnelle.

Mme Marie-George Buffet. Cela n'a rien à voir !

Mme Monique Iborra. Certains préconisent ce que le projet de loi contient déjà. Face à la fragmentation des parcours professionnels, nous mettons en place le compte personnel d'activité qui regroupera le compte personnel de formation, le compte personnel de pénibilité et le compte engagement citoyen.

M. Bernard Accoyer. Quelle usine à gaz !

Mme Monique Iborra. Ces droits seront attachés à la personne et non plus au statut. C'est un progrès réel qui s'inscrit dans la ligne des réformes que nous avons adoptées dans la loi relative à la sécurisation de l'emploi de 2013 et celle relative à la formation professionnelle de 2014.

Enfin, ce projet de loi permet d'aborder la question des droits nouveaux pour ces catégories de salariés aujourd'hui oubliés que sont les travailleurs saisonniers, ceux, toujours plus nombreux, qui utilisent le télétravail et les outils numériques, ou encore les travailleurs détachés.

Le projet de loi dont nous avons à débattre, décrié par certains, méconnu par d'autres, mérite mieux que des discours de posture.

M. Michel Lieb Gott. Très bien !

Mme Marie-George Buffet. Et votre intervention, ce n'est pas un discours de posture ?

Mme Monique Iborra. En ce mois de mai, il est temps d'emprunter le bon chemin (*Exclamations et rires sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine*), celui qui concilie la liberté d'entreprendre en sécurisant les salariés, en s'ouvrant sur le monde...

M. André Chassaigne. Le peuple rit !

Mme Monique Iborra. ...sans frilosité ni repli sur soi, car ce sont des signes de faiblesse, mais en l'affrontant ensemble, dans un même mouvement, car ensemble nous sommes toujours plus forts et victorieux, loin des stratégies diverses et variées dont on ne saurait nier l'existence.

Mme Jacqueline Fraysse. Vous-même n'êtes pas convaincue de ce que vous dites !

Mme Monique Iborra. Enfin, madame la ministre, je veux vous assurer de notre soutien en vous remerciant pour votre écoute, vos convictions et votre détermination à porter un vrai projet novateur, quoi qu'on en dise, porteur de progrès social. (*Applaudissements sur de nombreux bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Bernard Accoyer.

M. Bernard Accoyer. Madame la présidente, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, mes chers collègues, ce projet de loi est une occasion manquée et son titre ne correspond pas à ce qui en résultera. En effet, quelles nouvelles libertés, quelles nouvelles protections pour les entreprises et les actifs sortiront-elles, à la fin de la discussion de ce projet de loi dans cet hémicycle ?

Les reculades successives du Gouvernement ont transformé un avant-projet de loi assez ambitieux en un texte anti-emploi, anti-compétitivité et anti-attractivité, dont les conséquences se révéleront dommageables pour notre pays.

Depuis un an, grâce à des réformes courageuses, l'Italie a créé 300 000 emplois, l'Espagne 500 000, et chaque mois la Grande-Bretagne en crée 100 000. En 2015, la quasi-totalité des pays européens ont fait baisser fortement le chômage.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Mais pas le nôtre !

M. Bernard Accoyer. En France, depuis l'élection de François Hollande, la France compte 1,1 million de chômeurs supplémentaires, toutes catégories confondues. Notre pays est devenu le seul en Europe où l'on a peur d'embaucher, le seul où l'on ne tire pas profit d'une conjoncture mondiale qui s'améliore pour créer massivement de l'emploi.

Les résultats positifs observés ce mois-ci sont certes une bonne nouvelle et nous espérons tous qu'ils seront confirmés dans les prochains mois. Mais combien d'emplois ont-ils été détruits, depuis quatre ans, par dogmatisme, par refus des politiques inspirées de solutions qui marchent partout ailleurs ?

En février dernier, le Gouvernement semblait avoir enfin tiré les leçons de ce terrible échec. L'avant-projet de loi transmis au Conseil d'État comportait des mesures encourageantes, propres à lever quelques freins à l'embauche sur de nombreux points. Je pense à la possibilité pour les patrons de TPE-PME de moins de cinquante salariés de négocier directement avec leurs salariés des contrats au forfait jours qui auraient donné une bouffée d'oxygène à nos petites entreprises et à l'emploi. Je pense à la barémisation des indemnités prud'homales qui aurait permis de lever une insécurité juridique et financière absolument dissuasive pour les employeurs.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Tout à fait !

M. Bernard Accoyer. L'avant-projet de loi envoyait un message positif attendu depuis longtemps, le message d'une gauche qui, ouvrant enfin les yeux, tirait un trait sur ses vieilles lunes. Aussi, mes chers collègues, étions-nous prêts à soutenir ce texte dans sa version initiale, au-delà des clivages et des affrontements stériles. Cela n'a pas été le choix du Gouvernement et nous ne pouvons que le regretter.

Plutôt que d'assumer des idées réalistes, plutôt que de suivre les conseils des économistes les plus sérieux, tels que le prix Nobel Jean Tirole, le Gouvernement et sa majorité

ont préféré céder, une nouvelle fois, aux conservatismes et aux archaïsmes, sous la pression de la gauche protestataire et de ses relais syndicaux et estudiantins les plus politisés.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Absolument !

M. Bernard Accoyer. Alors qu'il conviendrait d'alléger un code du travail devenu dissuasif à l'embauche, méconnaissant les réalités économiques de la mondialisation, vous multipliez les normes.

Mais ce n'est pas tout : pour calmer la rue et marchander la paix sociale, vous ne vous êtes pas contentés d'abandonner plusieurs bonnes mesures initialement prévues, vous avez introduit dans ce texte de nouveaux dispositifs, de nouvelles lourdeurs qui joueront directement contre l'emploi.

La surtaxation des contrats à durée déterminée annoncée par le Premier ministre est l'une de ces emblématiques erreurs, au point que le rapporteur lui-même, dont nous saluons le travail, a confessé ses réticences quant à cette mesure.

Mme Catherine Lemorton, présidente de la commission des affaires sociales. « Confessé », le mot est un peu fort !

M. Bernard Accoyer. L'extension de la garantie jeunes est un autre exemple coûteux qui donne l'impression aux Français que le Gouvernement se soucie davantage de donner des gages aux activistes de Nuit debout que de travailler à la résolution des problèmes. Pourtant il échoue sur les deux tableaux.

Et que dire du compte personnel d'activité lequel a été étendu en commission des affaires sociales aux retraités, ce qui, étymologiquement, n'a aucun sens ?

Tout cela aboutit à un texte fourre-tout, à la recherche d'une majorité introuvable, un texte devenu une véritable usine à gaz que vous vous apprêtez à complexifier encore davantage, sur la base de pistes esquissées par notre rapporteur.

Sans un retour à l'avant-projet de loi initial, comme le proposent nos amendements, nous ne pourrions pas voter en faveur de ce texte. C'est un texte gâché, qui a abdiqué toutes ses ambitions et dont l'adoption ne profitera ni à l'emploi ni au climat social qu'il ne permettra pas d'améliorer. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Christophe Cavard.

M. Christophe Cavard. Madame la présidente, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, notre assemblée va poursuivre l'examen du projet de loi visant à instaurer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs.

Entre l'avant-projet, qui avait suscité de fortes inquiétudes, et le texte sorti de la commission des affaires sociales, ce projet de loi a déjà beaucoup évolué. Je salue l'implication du rapporteur Christophe Sirugue, qui nous a permis d'avancer de façon significative en commission.

Cependant, nous n'avons pas fini. Ce sont près de cinq mille amendements pour les cinquante-deux articles du texte, que nous allons devoir examiner dans les prochains jours. Certains de ces amendements vont radicalement se contredire entre eux. Ainsi, nos débats seront l'occasion de clarifications politiques.

Pourquoi refonder le code du travail ? Parce qu'il est aujourd'hui incompréhensible à la plupart des travailleurs, quel que soit leur statut.

M. Christophe Sirugue, rapporteur de la commission des affaires sociales. C'est vrai!

M. Christophe Cavard. Lorsqu'on n'est plus en capacité de connaître ses droits pour des activités du quotidien, de son travail, on n'a plus d'autre solution que de se soumettre aux experts en tous genres. Seuls les spécialistes peuvent véritablement s'y retrouver, et la faute n'en revient pas seulement au nombre de pages ou d'articles du code.

La première des libertés consiste à connaître ses droits. Pour cette raison, je suis convaincu que les droits fondamentaux de la personne au travail, issus du rapport Badinter, doivent figurer en préambule du code du travail. Rendre lisibles et accessibles à chacun, à chacune, particulièrement aux plus jeunes, ses droits essentiels permettrait d'éviter quelques erreurs d'appréciation, voire quelques instrumentalisation.

La liberté, c'est aussi l'autonomie, que l'on construit non dans la défiance mais dans la confiance, fort de son savoir, de sa culture et de son esprit critique.

Ce sont les conditions indispensables à la participation et au dialogue social. Les écologistes défendent avec conviction la démocratie sociale et la négociation loyale, en proximité avec les spécificités de l'activité, de ses contraintes, de la taille de l'entreprise, des opportunités territoriales, et une organisation du travail au plus près des réalités des acteurs. Il n'est pas question de diminuer les protections des salariés. Bien au contraire, il faut construire des normes au plus près du lieu où les droits vont s'exercer.

On nous répondrait que c'est impossible dans un contexte d'économie mondialisée où la finance mène la danse? On nous répondrait que, dans ce contexte, seul le droit complexe pourrait parler au nom des salariés ou de leur employeur par l'intermédiaire de leurs représentants? Et si finalement c'était plutôt parce que les acteurs de l'économie réelle, tous ses acteurs, prennent en main leur capacité de s'organiser qu'ils arriveront à détrôner l'économie virtuelle?

Je parle ici pour 98 % des entreprises françaises, les petites et moyennes entreprises, pour les artisans et les petits commerçants, pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire, pour ceux qui travaillent, pas pour ceux qui spéculent!

Et les branches professionnelles dans tout ça? Il faut qu'elles continuent à jouer leur rôle de régulation. Dans la loi, le rôle de la négociation de branche est clairement de définir les garanties collectives, notamment pour réguler la concurrence dans un même secteur d'activité. Leurs accords types seront d'une aide précieuse pour les petites entreprises.

Oui, ce que préconise le rapport Combrexelle amorce une révolution culturelle. Nous devons donc assortir la volonté de négociation collective dans l'entreprise de tous les outils et moyens nécessaires à ceux qui prendront part à la négociation.

Il existe des conditions indispensables pour que la négociation soit équilibrée et solide. Elles relèvent de la connaissance de la loi, bien sûr, mais aussi d'accords de méthode précis, clairs et préalables à la négociation. Elles relèvent de la bonne publicité des accords et du recours possible à un service public territorialisé, au plus près des entreprises. Elles relèvent enfin de la formation des acteurs qui prennent part à la négociation. Négocier ne relève pas d'un savoir spontané. Aucun savoir ne l'est. Tout s'apprend, s'acquiert par la formation: formation à la négociation, au droit du travail, mais également formation tout au long de la vie.

La formation est la clef dans ce monde en mouvement. Pour les demandeurs d'emploi, le droit à la formation doit être conséquent et rapidement accessible. La formation doit aussi servir à préserver ou à développer l'emploi des salariés, particulièrement quand il s'agit de favoriser la transition écologique et énergétique.

Après la création, l'an dernier, du compte personnel de formation, le compte personnel d'activité est une véritable avancée. Il intégrera le compte personnel de formation, le compte pénibilité et le compte engagement citoyen. Il faudrait également qu'il intègre d'autres droits, tel que le compte épargne temps.

De nouveaux droits figurent dans la loi, comme celui à la déconnexion ou la généralisation de la garantie jeunes. Sur tous ces sujets, nous apporterons des propositions au cours de la discussion. Il est important que les débats à venir reposent sur des motivations qui ont directement à voir avec le texte. C'est aussi un enjeu démocratique.

L'enjeu de la simplification, c'est celui de l'accès aux droits. Nous devons réussir à en débattre sereinement, en sortant des logiques d'affrontement et des caricatures qu'elles induisent.

Mme la présidente. La parole est à Mme Huguette Bello.

Mme Huguette Bello. Madame la présidente, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, chers collègues, sous l'effet conjugué de la mondialisation des échanges et de la numérisation de l'économie, le travail connaît des mutations d'une ampleur inédite. Chômage massif, contrats précaires, chantage à l'emploi, le marché du travail s'apparente à un redoutable rapport de forces de plus en plus défavorable aux salariés. Cette situation rend indispensable l'adoption de normes juridiques renouvelées et modernisées, qui prennent en compte les évolutions du travail sous toutes ses formes, ainsi que les nouvelles attentes et contraintes des entreprises.

La recherche de cet équilibre, tel est le défi que nous devons relever. Il suppose deux préalables. Le premier est que l'on se souvienne de la mission fondatrice du code du travail: donner au salarié les protections qui contrebalancent sa situation de subordination vis-à-vis de son employeur. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.*)

M. Pouria Amirshahi. Très juste!

Mme Huguette Bello. Le deuxième préalable est qu'on accepte d'abandonner le dogme moderne selon lequel la protection des salariés et le code du travail sont des obstacles majeurs à l'embauche. (*Même mouvement.*)

Bref, il faut garder constamment à l'esprit le rapport Badinter, mais aussi se référer aux nouvelles conclusions de l'OCDE qui, revenant sur les certitudes des années quatre-vingt-dix, affirme désormais qu'aucun lien ne peut être établi entre niveau de chômage et difficulté de licencier.

M. Marc Dolez. Eh oui!

M. André Chassaigne. Excellent!

Mme Huguette Bello. Mais en ignorant l'un et l'autre, le projet de loi finit par faire croire que le code du travail est le bouc émissaire du marché du travail.

Trois articles sont particulièrement révélateurs.

L'article 2, bien sûr. Au nom de la nécessaire souplesse qu'il faut injecter dans les entreprises, le texte généralise un processus amorcé en 2004 et renforce la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

M. Marc Dolez. Oui !

Mme Huguette Bello. Les règles relatives à la durée et à l'aménagement du travail, au repos, aux congés payés, au travail de nuit, aux heures supplémentaires pourront désormais relever de chaque entité.

Le véritable enjeu n'est pas – comme on le suggère – de mesurer le degré de confiance accordé aux partenaires sociaux, mais d'avoir pleinement conscience que l'entreprise peut aussi être le lieu de l'échange inégal, et que les accords de branche et la loi sont précisément là pour rééquilibrer une relation structurellement déséquilibrée. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.*)

En favorisant la concurrence entre entreprises, voire entre sites d'une même entreprise, l'article 2 ouvre grand la porte au dumping social.

Mme Marie-George Buffet et M. André Chassaigne. Bien sûr !

Mme Huguette Bello. Je ne peux pas mentionner cet article sans dire un mot sur la situation des salariés ultramarins qui, vous le savez, ne sont pas couverts par les conventions collectives nationales. Cette exclusion dure depuis plus de vingt ans et nous ne souhaitons pas que la seule issue soit finalement de régler la question en inversant la hiérarchie des normes. Des amendements ont été déposés. Dans l'attente de leur examen, nous aimerions savoir si, comme prévu, la question a précisément été abordée par la Commission nationale de la négociation collective.

Moins bruyant, l'article 11 mérite, lui aussi, toute notre attention. Conçus comme le pendant offensif des accords de sécurisation de l'emploi, les nouveaux accords visent le développement et la préservation de l'emploi.

Ici, la recherche de l'équilibre entre compétitivité et protection des salariés, qui est l'ambition même du texte, est particulièrement mal engagée. Non seulement ces accords ne reposeront pas sur des éléments d'appréciation tangibles mais, plus grave, le salarié qui refuserait les modifications de son contrat de travail pourrait être licencié pour motif personnel avec toutes les conséquences qu'il lui faudrait supporter.

Je n'ignore pas les efforts qu'a déployés notre collègue rapporteur pour qu'aucun salarié n'ait à vivre ce scénario. Requalifier ce licenciement pour motif économique est certes une proposition moins discutable, à ceci près que la rupture du contrat de travail devra s'appuyer sur des difficultés hypothétiques, voire virtuelles.

Et puis il y a l'article 30, qui porte sur les licenciements économiques et pose l'incontournable question du périmètre d'appréciation. Il est surprenant que la réalité de la mondialisation soit à ce point ignorée, tout comme est oublié le fait que les groupes internationaux n'hésitent pas à faire fi des frontières pour le transfert des pertes ou des fonds propres.

M. Marc Dolez. En effet !

M. Jean-Luc Laurent. Très juste ! Où est la démondialisation ?

Mme Huguette Bello. Par rapport à la jurisprudence, le projet de loi marque une totale rupture et une nette régression. De manière incontestable, l'argument de l'attractivité ultralibérale en faveur des grands groupes l'emporte sur la volonté de protéger les salariés et les emplois.

Mme la présidente. Merci, madame la députée.

Mme Huguette Bello. Je termine. Enfin, comment ne pas évoquer la médecine du travail, dont l'égal accès ne sera plus garanti à tous les salariés ? La réforme proposée est en total décalage avec l'augmentation manifeste des troubles liés à l'activité professionnelle.

Mme la présidente. Merci...

Mme Huguette Bello. Elle ne prend pas non plus en compte le rôle irremplaçable d'alerte et de prévention que jouent les médecins du travail face à la diversité des risques psychosociaux dans l'entreprise.

L'examen de ce texte, qui en est déjà à sa deuxième version, se déroule sous le regard attentif et inquiet de nos concitoyens : ceux qui travaillent, ceux qui recherchent un travail, ceux qui s'appêtent à entrer sur le marché du travail.

Mme la présidente. Merci !

Mme Huguette Bello. Tous ont conscience que, plus qu'un texte de loi, c'est le choix du modèle social français qui est en jeu. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.*)

M. Jean-Luc Laurent. Très bien !

Mme Eva Sas. Excellente intervention !

Mme la présidente. La parole est à M. Jean-Luc Laurent.

M. Jean-Luc Laurent. Madame la présidente, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, monsieur le rapporteur, chers collègues, pour la troisième fois en quatre ans, le Gouvernement présente au Parlement un projet de loi réformant – comme il est convenu de dire – le droit social.

Contrairement aux précédents, ce texte n'a été précédé d'aucune concertation nationale. Il est le fruit de négociations de couloirs entre technocrates et représentants du patronat – et encore : d'une partie seulement du patronat.

À défaut d'être concerté, le projet a été largement, très largement contesté, et la contestation a permis une appropriation critique par les citoyens, qui ont compris la réalité du texte. Il s'agit d'une loi mal inspirée et mal conçue, qui est très largement refusée.

Quand on a renoncé à la politique budgétaire, quand on se satisfait d'une croissance atone en guettant le bon alignement des planètes, le bréviaire du libéralisme impose évidemment les réformes structurelles. L'an dernier, le Parlement a été amené à se prononcer – ou plutôt à ne pas se prononcer – sur les réformettes structurelles libérales contenues dans la loi Macron.

Cette année, le Gouvernement récidive avec un projet de loi autrement plus ambitieux, qui aura un impact durable et profond.

Au cœur du texte, il y a pour moi et pour les députés du Mouvement républicain et citoyen une contre-révolution du fait du renversement de la hiérarchie des normes et de la victoire de l'accord d'entreprise, au nom prétendument de la modernité, de la souplesse, de la flexibilité,...

M. Marc Dolez. Bobards !

M. Jean-Luc Laurent. ...des réalités du terrain et que sais-je encore ?

Ces accords d'entreprise seront contre les accords de branche, contre l'ordre public social. Ce renversement total est inacceptable à nos yeux : le bouleversement que le projet de loi introduit dans la hiérarchie des normes en marginalisant l'accord de branche sera un levier du recul social, du

dumping social au sein même de l'économie française. Il accompagnera, il prolongera la déflation salariale et lui donnera pour ainsi dire de l'aisance.

Pour le dire concrètement, là où nous avons tenté de favoriser le dialogue social, le projet de loi fait prévaloir la négociation d'entreprise sur les matières les plus larges et dans les pires conditions.

On cite souvent la loi de Gresham, selon laquelle « La mauvaise monnaie chasse la bonne ». Avec votre projet de loi, madame la ministre, nous en aurons une déclinaison sociale : les mauvais patrons chasseront les bons patrons. Ce n'est d'ailleurs pas moi qui le dis, mais le premier employeur de France : l'artisanat, qui redoute le triomphe d'accords d'entreprise organisant la concurrence à la baisse des organisations et donc le dumping social.

Mme Michèle Bonneton. Exactement !

M. Jean-Luc Laurent. En cela, le projet de loi que vous présentez aujourd'hui est plus que compatible avec l'ordre européen. Même si la question est noyée au milieu de l'article 2, en prenant comme cible principale la durée du temps de travail ou la prise en compte des heures supplémentaires, votre projet assume un objectif : faire baisser les salaires, certes sans toucher au SMIC ni à la durée légale hebdomadaire, mais en donnant le maximum de souplesse à ce que l'on appelle l'annualisation du temps de travail, avec de nouvelles périodes de référence. À ce rythme, je crains que l'on ne passe rapidement de l'annualisation à un autre rythme : la « décennalisation ».

Comme des millions de Français, les députés du Mouvement républicain et citoyen rejeteront ce texte, qui souffre d'une circonstance aggravante : notre incompréhension, et même notre déception, devant cette offensive sociale-libérale qui, bien que tardive, n'en est pas moins résolue.

À l'automne 2012, la France a malheureusement renoncé à réformer l'ordre européen en renégociant le traité TSCG – traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance – et la politique austéritaire européenne.

M. Marc Dolez. Très juste !

M. Jean-Luc Laurent. Ce choix a été une erreur fatale et tragique, qui a condamné le mandat du Président de la République.

M. André Chassaigne. Absolument !

M. Jean-Luc Laurent. Plutôt que de vous déjuger, vous choisissez la soumission à cet ordre. Madame la ministre, mesdames et messieurs les membres du Gouvernement, ne comptez pas sur nous, députés du Mouvement républicain et citoyen, car la France vaut mieux que cela ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine et sur plusieurs bancs du groupe écologiste.*)

M. André Chassaigne. Quelle leçon !

Mme la présidente. La parole est à M. Pouria Amirshahi. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.*)

M. Marc Dolez. Nous applaudissons notre collègue par anticipation !

M. Pouria Amirshahi. Madame la présidente, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, mesdames et messieurs les députés, à la suite des gouvernements Raffarin en 2004 et Fillon en 2008, vous envisagez à votre tour d'étendre un peu plus le champ et le nombre des dérogations aux accords de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Vous invoquez la lutte contre le chômage, comme vos prédécesseurs, dont on a vu les résultats catastrophiques pour ces salariés licenciés, privés d'emplois ou précarisés.

En revanche, quelques patrons et actionnaires, rarement scrupuleux, peuvent se réjouir de ce que vous légalisez leur chantage : maintien dans l'emploi – pour quelques-uns seulement, rarement pour tous – en contrepartie d'un renoncement à leurs droits essentiels, parfois même à une partie de leur salaire, jusqu'à la délocalisation ou à la fermeture définitive de l'entreprise. Les ouvriers ne sont pas dupes et voient bien que ce chantage ne fait que rétrécir la corde qu'ils ont parfois au cou.

En introduisant des dérogations au droit du travail au niveau des entreprises d'une même branche, voire au niveau d'établissements d'une même entreprise ou au sein d'un même groupe, vous créez de graves écarts entre les salariés.

Qu'il s'agisse des conditions de recours aux astreintes, du dépassement de la durée maximale de travail, des conditions de repos quotidien, des jours fériés chômés, des règles concernant le travail de nuit ou de la mise en place des temps partiels, vous touchez là à la dignité des femmes et des hommes au labeur, qu'ils soient cadres, techniciens ou ouvriers.

M. Jean-Luc Laurent. Très juste !

M. Pouria Amirshahi. Plus d'incertitudes et plus d'insécurité encore : voilà l'avenir dans lequel vous décidez de placer les travailleurs d'aujourd'hui et de demain.

Rendez-vous compte, mes chers collègues, pour donner un seul exemple, qu'un gouvernement, en République et en temps de paix, veut rendre possible l'extension de la durée maximale du travail de dix heures à douze heures par jour.

M. Jean-Charles Taugourdeau. C'est déjà possible !

M. Pouria Amirshahi. Tournant le dos à l'humanisme, qui est pourtant – dois-je le rappeler ? – votre mandat constitutionnel, vous instaurez là une norme irresponsable dans ses conséquences : baisse de la vigilance, augmentation des risques d'erreurs, mise en danger d'autrui, accidents du travail.

M. Marc Dolez et Mme Marie-George Buffet. Eh oui !

M. Pouria Amirshahi. Voilà où mènent votre renoncement et votre dogmatisme désormais libéral. D'ailleurs, quelle représentation avez-vous réellement de ces salariés, depuis ces longs mois où vous gouvernez, parfois contre eux ?

Vous ne cessez de les jeter en pâture à l'opinion en répétant qu'ils sont un problème : « ils coûtent trop cher », « ils ont trop de droits » ! J'ai même entendu le premier de vos ministres se plaindre qu'on ne pouvait pas les licencier facilement !

Mme Marie-Françoise Clergeau. Oh, enfin ! N'importe quoi !

M. Pouria Amirshahi. Bref, ils seraient le problème. Vous avez ainsi, avec le CICE et le pacte de responsabilité, déjà détourné plusieurs dizaines de milliards d'euros du budget de l'État et de la Sécurité sociale vers les trésoreries d'entreprises, sans condition, sans contrôle.

Vous avez ensuite systématiquement protégé les actionnaires et les chefs d'entreprise aux revenus insolents en vous empressant, cette fois, de ne pas légiférer – surtout pas ! – et de demander poliment à ces derniers une « autorégulation exigeante ».

Mme Marie-George Buffet. Comme chez Renault !

M. Pouria Amirshahi. Le cynisme ne vous a pas étouffés, qui vous amène aujourd'hui, à nouveau, à dénoncer des rigidités qui ne sont rien d'autre, permettez-moi de vous le rappeler, que les utopies concrètes du Front populaire et du Conseil national de la Résistance.

M. Bernard Accoyer. C'est 1792 !

M. Pouria Amirshahi. Quelques oripeaux mal ficelés au détour d'une mauvaise loi n'y feront rien : le fameux compte personnel d'activité reste à ce stade une coquille vide, alors que votre ambition, votre mandat initial, aurait dû être de la remplir et de la sanctuariser.

Avant d'en venir à ma conclusion, je veux informer les Français d'un danger plus grave encore : celui de la généralisation de la précarité. Nos compatriotes doivent savoir que demain, lorsqu'un établissement au sein d'une entreprise, ou une entreprise au sein d'une branche, ou une enseigne au sein d'un grand groupe aura basculé vers moins de temps de pause, plus d'heures travaillées, moins de médecins du travail, alors les directeurs des entreprises, enseignes ou établissements voisins s'empresseront d'exercer à leur tour le chantage pour moins de contraintes, moins de droits, moins de protections et moins de salaires.

M. André Chassaigne. Bien sûr !

M. Pouria Amirshahi. La concurrence de tous contre tous nous tirera vers le bas tandis qu'elle diminuera la valeur réelle de nos entreprises. On a déjà le dumping social européen ; désormais, vous légalisez cette concurrence déloyale au sein même de notre pays.

Mme Marie-George Buffet. Eh oui !

M. Pouria Amirshahi. Avec ce projet, vous ne réglez rien, pas même la question du dialogue social, dont on voit qu'il a parfois chez vous le goût du *flash-ball*, nuisant au passage à l'image de la police républicaine. Mais, surtout, vous démontrez votre incapacité – c'est le plus attristant et le plus affligeant – à vous inscrire dans la modernité vraie, celle qui veut penser la transition économique, exactement comme on pense la transition écologique. D'ailleurs, les deux sont liées : sortir progressivement d'un productivisme absurde, entrer dans un monde à croissance faible, partager et réduire le temps de travail, et augmenter le temps pour soi – ambition que vous avez répudiée.

Le fordisme et le taylorisme, adossés par ailleurs à l'exploitation intensive et abusive des ressources naturelles – souvent celles des autres, d'ailleurs, loin de l'esprit de coopération qui devrait nous guider –, continuent de parcelliser et d'appauvrir le travail manuel comme le travail intellectuel. Leur application continue de distinguer ceux qui pensent le travail et son organisation de ceux qui le réalisent, ravalés ainsi au rang d'opérateurs.

Jamais, pendant toutes ces semaines, vous n'avez parlé des gens, de leur réalité, de leur vie au travail ; jamais vous n'avez abordé la reconnaissance au travail, celle des qualifications et celle des métiers, ou les nouveaux risques qui nous menacent, comme « l'ubérisation » de l'économie.

Les gens veulent participer et la question du travail – et non la « valeur travail », comme vous dites ! – est une question autant sociale que démocratique.

Je conclus par le plus grave : en vous alignant sur les intérêts du plus fort, vous brisez l'adage de Lacordaire qui déclarait : « Entre le fort et le faible, [...] c'est la liberté qui opprime et la loi qui protège. »

M. André Chassaigne. Absolument !

M. Jean-Luc Laurent. Exactement ! C'est d'actualité !

M. Pouria Amirshahi. On ne pouvait pas faire plus belle synthèse de la Révolution française et de 1946. Sachez, madame la ministre, que nous serons quelques-uns à tout faire pour faire fructifier ce bel idéal et cette belle ambition républicaine. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine, sur plusieurs bancs du groupe écologiste et sur quelques bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen*)

M. André Chassaigne. Remarquable !

Mme la présidente. La parole est à M. Jean-Charles Taugourdeau.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Madame la présidente, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, monsieur le rapporteur, monsieur le rapporteur pour avis, chers collègues, ne disposant que de cinq minutes, je voudrais que nous fassions ensemble un petit exercice intellectuel mais sympathique.

Imaginons que la France soit prospère, avec un chômage s'établissant entre 3 et 4 %, c'est-à-dire qu'enfin nous aurions éradiqué le chômage de longue et moyenne durée.

Avant de nous demander comment nous en serions arrivés là, essayons d'imaginer comment fonctionnerait une France où régnerait le plein-emploi : les TPE et les PME sont florissantes, accompagnées et épaulées par de nombreux auto-entrepreneurs qui, très vite, créent leur propre entreprise.

De nombreuses PME sont maintenant devenues des ETI – entreprises de taille intermédiaire – avec un savoir-faire et une qualité dépassant les ETI allemandes. Nos fleurons du CAC40 sont aux toutes premières places mondiales et agglomèrent autour d'eux des milliers de TPE et de PME dans une relation gagnant-gagnant.

Tous les entrepreneurs de France se sentent enfin sécurisés et stabilisés juridiquement et fiscalement parce que, depuis plusieurs alternances législatives, les partis de gouvernement – parti socialiste, radicaux de gauche, UDI, les Républicains –, ont scellé le seul pacte de responsabilité qui soit crédible pour tous, à savoir libérer et protéger nos entrepreneurs en leur assurant la liberté de gérer et d'organiser leurs entreprises avec leurs salariés. Cela n'empêcherait pas les joutes électorales pour savoir comment financer le fonctionnement de notre société tout en protégeant nos entrepreneurs.

Mes chers collègues, je veux souligner que cette stabilité juridique et fiscale sécurise et facilite l'accès au financement bancaire. Les banques, elles aussi, ont besoin d'y voir clair, à dix ou quinze ans, pour prêter plus sereinement.

Mais c'est aussi, bien sûr, parce que vous auriez tous compris cela que la France serait au plein-emploi. C'est aussi parce que les partenaires sociaux auraient compris que leur rôle doit être d'accompagner les salariés en veillant à leurs conditions d'hygiène et de sécurité au travail, l'organisation des entreprises étant laissée aux membres de l'entreprise.

D'ailleurs, entre nous, je me suis posé une question qui vous a peut-être traversé l'esprit : comment un responsable syndical national qui ne s'aperçoit pas qu'on a fait 130 000 euros de travaux dans son bureau peut-il être compétent pour discuter de l'organisation économique d'une entreprise et, *a fortiori*, des entreprises de France ?

M. Daniel Gibbes. Tout à fait !

M. Jean-Charles Taugourdeau. Mais revenons à notre futur. En période de plein-emploi, quel bonheur pour les salariés, madame la ministre! Je suis salarié, j'ai été bien formé dans l'entreprise où je travaille, mon patron est sympa, il répond à mes demandes : je reste!

Mme Marie-George Buffet. Cela s'appelle un CDI!

M. Jean-Charles Taugourdeau. Manifestement, ce que je dis ne vous intéresse pas, madame la ministre!

Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Si!

M. Jean-Charles Taugourdeau. Mon patron n'y répond pas, dommage pour lui et pour l'entreprise : je décide que je pars! Je le peux car je suis libre, parce que le lendemain, comme il y a quarante ans, je retrouve du travail, même chez son meilleur concurrent.

M. Marc Dolez. Ce n'est pas le cas aujourd'hui!

M. Jean-Charles Taugourdeau. Comment rendre les entrepreneurs libres d'entreprendre et les salariés, les collaborateurs, libres de choisir leur entreprise, celle où ils ont envie d'apporter leur savoir-faire, le meilleur d'eux-mêmes? Comment faire pour que Bercy contre les excédents et non les déficits?

Je soulignerai, au cours de l'examen des articles, quelques priorités techniques essentielles : accords d'entreprise – pas ceux prévus par votre texte, mais des accords où les salariés s'expriment majoritairement en faveur ou non d'une proposition du chef d'entreprise –, facilités de licenciement, suppression des seuils, etc.

La route est encore longue, madame la ministre. Nous pensons qu'il faut assouplir le code du travail, que ce code du travail rigide, complexe et indigeste a anesthésié nos entrepreneurs quand il ne les a pas paralysés. Vous l'aviez d'ailleurs un peu reconnu, mais vous avez dû reculer.

Le code du travail a transformé les salariés en otages de l'entreprise où ils travaillent puisque s'ils partent, ils ne trouvent que Pôle emploi pour les accueillir.

Si M. Christian Paul pense que votre loi affaiblit le code du travail, ce n'est pas du tout ce que nous pensons. Les frondeurs ne seraient-ils pas complices de nos concurrents économiques pour proférer de telles contre-vérités, alors qu'en fait, comme pour les 35 heures, ce texte veut faire entrer les syndicats dans les TPE et PME? (*Exclamations sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.*)

M. Jean-Luc Laurent. Lamentable!

M. Jean-Charles Taugourdeau. Assurément, et nous aurons le temps d'entrer dans les détails, ce texte ne nous emmènera jamais vers le plein-emploi. Vous aurez compris que si plein emploi il y avait déjà, avec ce texte, nous retrouverions rapidement nos 12 % de chômage!

Quand vous dites, madame la ministre – pardon, madame la ministre –, ne pas confondre souplesse et blanc-seing, c'est que vous ne faites pas confiance aux entrepreneurs. Même si j'apprécie et je salue votre courage, madame la ministre, permettez-moi de ne pas vous accorder de blanc-seing et de ne pas soutenir ce texte. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Alain Calmette.

M. Alain Calmette. Madame la ministre, madame la secrétaire d'État, monsieur le secrétaire d'État chargé des relations avec le Parlement, monsieur le rapporteur, monsieur le rapporteur pour avis, le projet de loi que nous nous apprê-

tons à discuter a beaucoup fait parler de lui dans la presse, dans la rue, sur les lieux de travail, entre amis... et pourtant! Que de contre-vérités ou de caricatures souvent entretenues, de postures *a priori* faisant fi de l'évolution du texte ou d'exagérations visant à faire peur! Ces contre-vérités sont multiformes, d'ordre général du genre « On revient aux conditions de travail du XIX^e siècle » ou d'ordre plus technique pour mieux les faire accroire : « Votre employeur vous demandera de travailler 60 heures par semaine ».

J'espère que notre débat parlementaire permettra de faire taire ce genre d'affirmations mensongères...

Mme Marie-George Buffet et M. Marc Dolez. C'est pourtant la vérité!

M. Alain Calmette. ...et de démontrer l'équilibre qui a été trouvé, notamment après l'examen en commission des affaires sociales.

Dans la version présentée en conseil des ministres le 14 mars, le maintien du droit constant est acté en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise ; le barème des indemnités prud'homales n'est pas évoqué ; le compte personnel d'activité est enrichi ; la généralisation de la garantie jeunes est proposée.

Depuis le passage en commission des affaires sociales, les congés peuvent être pris dès l'embauche et non pas à compter de l'ouverture des droits ; la période de protection contre les licenciements pour les parents à l'issue de leur congé parental est portée de quatre à dix semaines ; le nombre de jours de congé pour le décès d'un enfant passe de deux à cinq. Quant aux PME, elles pourront provisionner le risque de contentieux et déduire cette réserve de leur résultat ; des seuils spécifiques pour les TPE sont prévus en matière de définition du licenciement économique ; un service public de l'accès au droit pour les TPE-PME est créé.

Le texte avance, donc, se précise, sans déroger à son double objectif : renforcer la sécurité des salariés tout en donnant de la souplesse aux entreprises.

Au centre de cet enjeu : le dialogue social dans l'entreprise qui est, à mon avis, le point nodal de ce texte. Il s'agit en effet d'un enjeu de compétitivité pour les entreprises mais aussi de progrès social car il permet à la fois à ces dernières de s'adapter à leur environnement – aux réussites comme aux difficultés – et aux salariés de prendre en compte leurs aspirations et leurs intérêts exprimés de façon majoritaire.

Alors, c'est vrai, notre conception du dialogue social diffère de celle que proposent les farouches opposants à cette évolution. Mais, enfin, pourquoi refuser aux partenaires sociaux les marges de manœuvre pour adapter la branche ou l'entreprise aux situations concrètes, spécifiques, conjoncturelles, provisoires qui peuvent être les leurs? Cette liberté serait contestable si elle se faisait hors cadre, sans garde-fou, unilatéralement. Mais ces garde-fous existent.

D'abord, bien sûr, ces accords ne peuvent déroger aux droits fondamentaux des salariés. Deuxièmement, ils ne concernent que le temps de travail pendant deux ans.

Mme Marie-George Buffet. Deux ans, ce n'est pas rien!

M. Alain Calmette. Et leur élargissement éventuel ne se fera qu'après évaluation, en 2019.

Troisièmement, ils devront être majoritaires à 50 %, soit à travers les organisations représentant 50 % des salariés, soit *via* une consultation des salariés exclusivement à l'initiative

des organisations syndicales, à condition qu'elles aient recueilli au moins 30 % des suffrages. En aucun cas l'employeur ne pourra être à l'initiative de la consultation.

Enfin, en l'absence de délégué syndical, seuls les salariés mandatés pourront être autorisés à négocier un accord.

Voilà les conditions strictes pour exercer cette liberté d'adaptation. En l'absence d'accord, c'est le droit existant qui s'applique. Personne n'est obligé de négocier si le rapport de force ne lui paraît pas favorable dans l'entreprise.

On est là, me semble-t-il, au cœur du sujet. Cette évolution renforce la relation directe entre syndicats et salariés car l'opportunité d'une consultation ne relève pas d'une relation directe entre employeurs et salariés mais d'une relation directe entre syndicats, d'une part, et salariés d'autre part. Cette relation nouvelle, j'en suis convaincu, sera bénéfique pour tous.

Il s'agit effectivement d'un changement culturel mais l'essor du dialogue social, d'un dialogue social responsable et respectueux, c'est ce dont notre pays a tant besoin !

Plus largement et pour terminer, il est toujours possible de trouver à redire de ce texte, de penser qu'il aurait fallu par exemple aller plus loin quant au compte personnel d'activité en y intégrant par exemple le compte épargne temps – c'est d'ailleurs ce que je pense – ou juger au contraire que ce projet favorise exagérément la protection des salariés au détriment d'une flexibilité entrepreneuriale trop timide.

En tout cas, tous ceux qui ne se satisfont pas de la situation actuelle, tous ceux qui admettent que les évolutions de notre économie obligent à adapter notre code du travail, tous ceux qui acceptent de regarder ce texte sans autre considération liée au contexte, tous ceux-là devraient pouvoir le voter ! *(Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.)*

Mme la présidente. La parole est à Mme Bérengère Poletti.

Mme Bérengère Poletti. Madame la présidente, madame la ministre, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, ce texte vise « à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs ». Cet objectif est noble et nous y adhérons, car l'urgence est bien de permettre la création de nouveaux emplois.

Dans sa première version, le texte fut d'ailleurs prometteur. Il semblait tenir compte d'une partie des problèmes rencontrés par les entreprises et des solutions intelligentes, voire audacieuses, étaient mises en avant. Nous aurions pu le voter, mais patatras ! Sous la pression conservatrice d'une minorité syndicale et politique, vous renoncez à ces nouvelles libertés et nouvelles protections.

Aujourd'hui, ce texte va à l'inverse des objectifs initiaux : davantage de contraintes pour les entreprises, de lourdeurs et de pressions,...

M. Bernard Accoyer. Eh oui !

Mme Bérengère Poletti. ...insuffisante prise en compte des difficultés vécues par les petites entreprises et les entreprises artisanales, qui ont besoin de toute urgence de cette souplesse et de cette simplification.

Je souhaite aujourd'hui revenir plus particulièrement sur deux sujets dont l'absence est profondément regrettable, ce qui empêchera la réalisation de cette vraie réforme du travail dont nous avons pourtant besoin.

Tout d'abord, vous fermez les yeux sur la nécessaire clarification de la pratique religieuse en entreprise. La religion, dans nos sociétés contemporaines, devient un sujet de tensions, de crispations et de reconnaissance identitaire. Selon une enquête de l'Observatoire du fait religieux en entreprise, le nombre de conflits sur la laïcité a doublé en un an dans la sphère professionnelle, au point de devenir un casse-tête pour les managers : 23 % d'entre eux traitent régulièrement de cas liés à des questions religieuses au travail. Aujourd'hui, la justice française se retrouve trop souvent dans l'embarras : je pense notamment à l'affaire Baby Loup, qui a duré plus de six ans, mettant en péril l'entreprise tout entière.

Alors oui, des restrictions doivent être aujourd'hui apportées à la liberté religieuse au nom de la neutralité dans le monde du travail. Dans la pratique, un employeur doit pouvoir demander à son salarié de mettre fin à certaines attitudes – refus de serrer la main d'une femme, prière sur le lieu de service... C'est ce que nous avons proposé en juin 2013 avec mes collègues Les Républicains dans la proposition de loi de Christian Jacob relative au respect de la neutralité religieuse dans les entreprises et les associations.

Michel Sapin, alors ministre du travail, nous avait opposé qu'il n'y avait pas, je cite, « de dérive à grande échelle dans le monde de l'entreprise qui foulerait aux pieds le principe de laïcité ». La très récente multiplication des incidents religieux, notamment à la RATP, illustre pourtant le contraire.

Madame la ministre, il fallait de la force et de la volonté sur ce sujet : vous l'aviez vaguement évoqué dans l'article 1^{er}, amendé en commission, mais avec une rédaction si alambiquée qu'elle aggravait le problème et favorisait le communautarisme.

Il convient plutôt de légiférer d'urgence pour protéger les entreprises, leur assurer le choix de la neutralité nécessaire au bon déroulement de leur activité quand elles le souhaitent et les laisser créer de la valeur et de l'emploi.

La neutralité dans l'entreprise, ce n'est pas le renoncement à ses croyances : c'est la discrétion dans l'expression de ses convictions religieuses sur son lieu de travail. C'est aussi un rempart contre les discriminations et l'obscurantisme.

Mon deuxième regret porte sur l'absence de mesures visant à réformer le syndicalisme français. C'est pourtant avec un conservatisme affiché que certains syndicats ont réussi à bloquer la première version du projet de loi, nous privant de mesures allant dans le bon sens pour lutter contre le chômage.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Assurément !

Mme Bérengère Poletti. En France, nous vivons historiquement dans une culture du conflit entre les syndicats et les employeurs. Or, c'est pourtant une évidence, les deux doivent être complémentaires et ne peuvent fonctionner efficacement que l'un avec l'autre.

Aujourd'hui, d'après l'OCDE, seulement 8 % de la population active française est syndiquée – soit environ deux millions de salariés – et seulement 5 % dans le secteur privé. La moyenne européenne tourne pourtant autour de 25 % par pays.

Ainsi, les syndicats qui vous ont fait « rétro-pédaler » ne sont pas représentatifs et demeurent trop souvent enfermés dans des clivages et des idéologies politiques.

Mme Marie-George Buffet. Et vous, vous n'êtes pas enfermée dans une idéologie politique ?

Mme Bérengère Poletti. Madame la ministre, nous devons agir et prendre le problème à la racine. Les syndicats, il en faut plus, et mieux !

Plusieurs solutions sont avancées aujourd'hui et là encore, avec ce texte, vous fermez les yeux sur une possible réforme. Qu'en est-il du chèque syndical, annoncé par le Premier ministre le 19 octobre dernier, absent du texte actuel ?

M. Arnaud Richard. En effet.

Mme Bérengère Poletti. Qu'en est-il de la prime syndicale, qui fonctionne en Belgique, où plus de 50 % des travailleurs sont syndiqués ? Elle permet de récompenser financièrement les adhérents pour leur engagement dans le dialogue social. Concrètement, les entreprises paient une cotisation à une caisse sectorielle qui procède ensuite à un reversement aux syndicats en fonction des affiliations déclarées. L'organisation syndicale à laquelle est affilié le travailleur le rembourse sous forme d'une prime d'un montant trimestriel fixe. Résultat : un dialogue social efficace et apaisé, centré sur l'intérêt du salarié ainsi que de l'entreprise et non sur une quelconque idéologie politique.

Madame la ministre, avec ce texte de loi annoncé en grande pompe, c'était le moment d'agir. Nous sommes déçus par son contenu, effrayés par ce qu'il peut devenir. Ce texte ne correspond pas aux engagements du Président de la République.

Mme Marie-George Buffet. Vous le regrettez ?

Mme Bérengère Poletti. Il est rejeté par tous et ne satisfait personne. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Michel Liebgott.

M. Michel Liebgott. Madame la ministre, monsieur le secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, monsieur le rapporteur, monsieur le rapporteur pour avis, les quelque cinq mille amendements déposés sur ce texte ne sont manifestement pas de nature à changer son rejet à droite et sur certains rangs de la gauche. À droite, c'est compréhensible, même si bien entendu les raisons de ce rejet diffèrent de celles de la gauche. Il n'est évidemment pas question, par exemple, de revenir aux 39 heures, ni de supprimer le compte pénibilité ou de bouter les syndicats hors des entreprises.

Mme Marie-George Buffet. Quand même ! Merci !

M. Michel Liebgott. Nous avons donc compris que la droite, dans sa globalité et dans toute la diversité de ses candidats à l'élection présidentielle, ne votera pas un projet de loi qui ne remet pas suffisamment en cause le droit des salariés pas plus qu'il n'accorde suffisamment de nouveaux droits aux entreprises, en particulier aux plus grandes d'entre elles.

M. Jean-Louis Bricout. C'est exactement cela !

M. Michel Liebgott. Quant à nous – et c'est me semble-t-il l'objet même de ce texte – nous sommes partisans d'un approfondissement du dialogue social, de la négociation, de la démocratie participative jusqu'au sein de l'entreprise, son outil principal étant l'accord majoritaire d'entreprise. Voilà ce qu'est la démocratie au sein de l'entreprise !

Mme Marie-George Buffet. Et l'exploitation dans l'entreprise ?

M. Michel Liebgott. C'est aux salariés, aux syndicats de s'organiser, d'être représentatifs, puissants et convaincants et, ensuite, d'imposer des accords majoritaires qui, tout simplement, auront force de loi. Nous leur aurons ainsi offert une telle possibilité.

Des choses ont néanmoins été écartées, et c'est très bien – je pense bien entendu en particulier à tout ce qui, dans une première mouture ou ébauche pouvait laisser penser que l'employeur pourrait prendre des décisions unilatérales.

La barémisation contraignante des indemnités prud'homales était aussi contestée. Dans ma région, dans ma vallée de la Fensch – celle de Florange – le groupe SOS, qui gère des maisons de retraite et des établissements hospitaliers, devra ainsi verser une indemnité de 800 000 euros à un directeur-adjoint – 800 000 euros, vous avez bien entendu, cela a été jugé en appel –, et ce parce que les conventions collectives était extraordinaires !

Mme Marie-George Buffet. Il faut légiférer sur les salaires !

M. Michel Liebgott. Et cela se fera au détriment des salariés des maisons de retraite que le Groupe SOS continue de gérer – nous en reparlerons à l'occasion si vous le souhaitez.

Des mesures sont quant à elles heureusement incontestées et n'ont pas été remises en cause malgré les divergences qui s'expriment ici et là – quoiqu'il ne faille pas exagérer la contestation : je ne vois pas une seule personne présente dans les tribunes ce soir, pas une seule, ce qui d'ailleurs suscite des interrogations quant à l'état global de notre démocratie.

On oublie quelquefois que cette loi augmente les moyens syndicaux en accroissant de 20 % les heures de délégation et qu'elle permettra de mandater des délégués dans les TPE pour négocier en l'absence de syndicat ce qui, d'une certaine manière, sera une petite révolution !

M. Gérard Cherpion. C'est exact !

M. Michel Liebgott. Et il est vrai que toute révolution ou toute réforme est difficile à faire passer !

Le droit à la déconnexion et les incitations de la loi face à l'asservissement volontaire – ou pas – des salariés aux nouvelles technologies constituent également de véritables progrès. Cette loi est adaptée à la vie moderne, à une situation inédite que nous ne connaissions pas voilà quelques décennies. Il fallait aller en ce sens.

Je note aussi la législation contre le travail détaché qui, quoi qu'on en dise, placera la France à la pointe du progrès social sur le plan européen. J'ai entendu tout à l'heure M. Accoyer faire l'apologie de l'Italie ou de la Grande-Bretagne mais permettez-moi de faire ici l'apologie de la France à travers cette disposition qui, je l'espère, sera adoptée à l'unanimité.

Des avancées nouvelles ont également été adoptées en commission – tel est le rôle du Parlement.

En faveur des salariés, tout d'abord, avec de nouveaux droits : la possibilité de prendre des congés dès l'embauche ; l'extension, à l'initiative de nos collègues radicaux, que je remercie, de la durée de protection contre le licenciement à l'issue du congé maternité, qui passe de quatre à dix semaines ; de nouveaux droits pour les travailleurs indépendants des plates-formes ; l'encadrement du travail saisonnier ; le compte personnel d'activité, filet de sécurité sociale professionnelle qui gagne en densité ; la généralisation de la garantie jeunes, enfin, avec l'engagement qu'elle sera financée, ce qui n'est pas rien. Quant à la prime d'activité, elle est déjà une

réussite. Certains ont la mémoire courte ou ne savent lire qu'entre les lignes, car nous avons proposé de véritables réformes, et même de véritables révolutions.

Mais ce n'est pas pour autant, monsieur Accoyer, que nous oublions les entreprises, notamment les PME-TPE, puisque nous leur reconnaissons la faculté de déduire de leur résultat une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal, la création d'un service public de l'accès au droit et la possibilité de financer encore plus en franchise de cotisations sociales des activités sociales et culturelles pour leurs salariés.

Dans notre esprit, en effet, les salariés et les entreprises, cela va ensemble. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Bernard Perrut.

M. Bernard Perrut. Madame la ministre, lors de votre intervention à cette tribune, vous avez fait un diagnostic lucide, évoquant le chômage de masse, la montée des inégalités et la précarité. Triste réalité, en effet ! Face aux conservatismes, avez-vous dit, il faut de l'exigence. Vous avez raison, mais je crains que vous ne puissiez pas apporter la visibilité et la clarté dont ont tant besoin nos entreprises pour créer des emplois. C'est pourtant essentiel.

On peut en effet se demander à quoi ressemblera cette loi au terme de nos débats, après l'examen de 5 000 amendements, la fronde de vos collègues, la pression des syndicats et cette grogne sociale sans précédent...

Mme Isabelle Le Callennec. Cela fait peur !

M. Bernard Perrut. ...qui s'exprime dans la rue de manière de plus en plus violente – ce qui n'est d'ailleurs pas tolérable.

Nul ne peut contester que notre marché du travail est marqué par la rigidité et les contraintes, et qu'il doit évoluer. Comment ignorer les pays qui ont osé des réformes courageuses, génératrices de croissance et d'emplois ? Alors, pourquoi pas nous ? À l'heure où nous comptons plus de 6 millions de chômeurs et où nos concitoyens sont désespérés, il y a urgence !

Nous voulons plus de sécurité pour les salariés, plus de liberté pour les entreprises et moins de freins à l'embauche. Nous devons nous diriger vers une flexisécurité à la française, sujet sur lequel mes collègues et moi-même avons beaucoup travaillé. Alors que votre texte initial se dirigeait vers cette solution, il s'en est fortement écarté. Et, même s'il comporte de timides avancées, il s'est rigidifié.

Je salue la suppression des principes issus du rapport Badinter, dont l'inscription dans la loi allait créer un nouvel enchevêtrement de normes et favoriser les contentieux. Le principe relatif au fait religieux dans l'entreprise est donc supprimé. Je salue aussi le maintien des accords de préservation et de développement de l'emploi inspirés des accords offensifs défendus par notre groupe afin de permettre à l'entreprise de gagner en compétitivité, et donc de gagner des parts de marché pendant une période déterminée.

Il faut écouter et soutenir nos entreprises, madame la ministre ! Et c'est d'autant plus nécessaire pour les PME-TPE : il faut adapter le code du travail à leurs besoins, au plus proche du terrain. Mais ce texte est plus favorable aux grandes entreprises, qui ont les moyens de négocier, qu'aux petites entreprises. Ainsi, l'obligation de mandatement est un recul important. Dans les petites entreprises de taille humaine, le chef d'entreprise et les salariés pratiquent un dialogue social de bon sens, fluide et respectueux. Obliger

un salarié à être mandaté par une organisation syndicale est un frein à ce dialogue social, qui se fait pourtant de manière naturelle dans les TPE et les PME.

Je peux aussi évoquer la suppression du barème des indemnités des prud'hommes. À l'heure actuelle, elles peuvent atteindre des sommes importantes, qui mettent en danger l'avenir des petites entreprises. Il aurait fallu répondre aux problèmes d'insécurité juridique et de manque de confiance des entrepreneurs, qui ont souvent peur d'embaucher. Mais vous avez déjà fait marche arrière !

J'en arrive à l'article 19, relatif à la représentativité patronale. Même si le nombre de salariés doit être pris en compte pour la mesure de l'audience, sa rédaction initiale écartait les petites entreprises, notamment nos artisans, pourtant très présents dans nos territoires. Seul l'accord des trois organisations représentatives patronales, qui vient d'ailleurs d'être trouvé, doit modifier les règles, et cela ne peut se faire aux dépens des uns ou des autres.

La garantie jeunes est un dispositif qui fonctionne, qui a fait ses preuves et qui mérite d'être étendu. Mais il doit l'être sous certaines conditions, avec des critères stricts en matière de motivation et de situation. La garantie jeunes ne doit pas devenir un droit universel. La jeunesse doit être aidée pour ne pas être dans la précarité et ne pas décrocher, mais elle ne doit pas sombrer dans l'assistanat. On ne peut soutenir votre volonté d'étendre les minima sociaux à tous les jeunes de moins de 25 ans et de surtaxer les CDD, car rien ne dit que cela incitera les entreprises à créer des contrats à durée indéterminée pour nos jeunes !

M. Jean-Charles Taugourdeau. Très bien !

M. Bernard Perrut. Je ne peux enfin séparer la jeunesse de la question de l'apprentissage. Même si le nombre d'apprentis remonte petit à petit, après avoir drastiquement chuté ces dernières années, il y a encore beaucoup à faire. La première version de votre texte, madame la ministre, allait dans le bon sens : passer d'un régime d'autorisation à un régime de déclaration aurait permis de simplifier le recours à l'apprentissage. Malheureusement, vous êtes revenue là-dessus aussi. Allez-vous donner la place qu'elle mérite à cette voie de formation d'excellence qu'est l'apprentissage ?

J'évoquerai enfin le compte personnel d'activité, qui se précise, puisque l'article 21 *bis* ouvre une nouvelle négociation sur le CPA et les nouveaux dispositifs pouvant y être intégrés. Je salue l'intégration du compte engagement citoyen, qui répondra à un vrai besoin, notamment pour les maîtres d'apprentissage. Des inquiétudes demeurent néanmoins, s'agissant du compte pénibilité, tout d'abord, qui est un frein majeur pour les entreprises et qui va, dans le même temps, recréer des régimes spéciaux de retraite ; s'agissant du compte personnel d'activité, d'autre part, qui perd son sens si on l'ouvre aux retraités, alors qu'il doit permettre aux actifs de se former pour rester compétitifs sur le marché du travail.

Depuis sa première version, ce texte va de renoncements en reculades, et je n'y vois plus votre volonté et votre ambition, madame la ministre. On ne relancera pourtant le marché du travail qu'avec des réformes radicales et en recentrant le code du travail sur les normes sociales fondamentales.

M. Jean-Luc Laurent. Mais non ! L'histoire montre que cette méthode, c'est l'échec assuré !

M. Bernard Perrut. La négociation d'entreprise ou de branche, le relèvement des seuils sociaux, la réforme de la fiscalité du capital, l'allègement des charges, des contraintes et des normes sont autant de priorités.

Mme la présidente. Merci de conclure, monsieur le député.

M. Bernard Perrut. Voulons-nous améliorer la compétitivité des entreprises ou rester attachés à un système usé jusqu'à la corde qui génère la précarité ?

M. Jean-Luc Laurent. Nous voulons l'un et l'autre, l'un avec l'autre !

M. Bernard Perrut. Voilà pourquoi votre responsabilité, madame la ministre, et celle du Gouvernement, est immense, car il n'y aurait rien de pire que l'immobilisme. Ce serait un très grave échec pour vous-mêmes, pour nous-mêmes et pour la France. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains.*)

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Françoise Clergeau.

Mme Marie-Françoise Clergeau. Madame la présidente, madame la ministre, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission des affaires sociales, madame la présidente de la commission des affaires économiques, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, de tout ce qui a été dit sur l'actuel projet de loi, je souhaite insister sur une disposition essentielle, qui concerne les modalités de production de la régulation sociale. En effet, le projet de loi, en confiant à l'accord d'entreprise le droit conventionnel du travail qui ne relève pas de l'ordre public, c'est-à-dire en renforçant la régulation socio-économique au niveau de l'entreprise, ouvre de nouveaux espaces au dialogue social de proximité.

Certains s'en offusquent, oubliant que, depuis au moins trente ans, notre législation du travail tend à favoriser cette proximité. Or, depuis trente ans, la fin de la régulation sociale, tant de fois annoncée, n'a pas eu lieu ; elle s'est simplement déplacée. Force est de constater que le nombre d'accords d'entreprises est ainsi passé de 2 100 en 1982 à plus de 35 500 en 2014, prouvant par là son grand dynamisme.

Ce dynamisme a au moins deux sources. La première est la même que celle qui a engagé la France dans le mouvement décentralisateur de ses institutions : de même que l'on administre mieux de près, de même, il est souvent plus efficace de résoudre les problèmes d'une entreprise au niveau où ils se posent. La seconde repose sur notre conviction démocratique en la capacité de chacun : nous croyons que les salariés et leurs représentants sont tout à fait aptes à mener, en toute connaissance de cause, des négociations qui les concernent...

Mme Marie-George Buffet. Et le rapport de force dans l'entreprise, et la subordination, qu'en faites-vous ?

Mme Marie-Françoise Clergeau. ...que les salariés, les syndicats et les patrons ont la compétence de se mettre collectivement d'accord, malgré des intérêts divergents. D'ailleurs, plusieurs mouvements actuels revendiquent le fait que l'expertise n'appartient pas seulement au monde politique et administratif, qu'elle doit aussi impliquer les citoyens et, en l'occurrence, les salariés. C'est pourquoi, depuis 2012, notre majorité a promu le dialogue social comme méthode pour engager des réformes structurelles. Car les changements nécessaires à la période de mutation économique actuelle ne peuvent être acceptés que par la conclusion de compromis négociés et assumés. Et faire le pari du dialogue social pour conduire le changement dans le champ de l'économie et du social permettra de trouver des solutions nouvelles, équilibrées et durables.

Ce dialogue social est nécessaire parce que le marché ne suffit pas à réguler l'économie, parce que les employeurs ne suffisent pas à réguler l'entreprise, et parce que le suffrage universel ne suffit pas à réguler la démocratie.

Certes, on peut regretter qu'en France, à la différence du « modèle allemand », domine encore trop souvent une culture où les partenaires sociaux sont peu enclins à se reconnaître mutuellement et se retrouvent ainsi dans l'incapacité de trouver des compromis pour préserver l'emploi des salariés et la compétitivité des entreprises. Mais les choses bougent, et le présent projet de loi y contribuera. D'autant que, contrairement à ce qui est annoncé comme une régression sociale, le projet de loi comporte des avancées sociales significatives, comme le compte personnel d'activité, qui établit des droits attachés aux personnes plutôt qu'au statut.

Depuis son dépôt, le texte a déjà été profondément modifié sur plusieurs aspects essentiels. Je souhaite, pour finir, en évoquer un qui me tient particulièrement à cœur. En juillet dernier, j'avais déposé une proposition de loi relative aux droits à congés. Les deux dispositions de cette proposition de loi ont été adoptées par amendements lors de l'examen du texte en commission des affaires sociales et sont donc désormais intégrées au projet de loi.

D'abord, tirant les conséquences d'une décision récente du Conseil constitutionnel, la perte de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde est supprimée, car elle constituait une rupture de l'égalité des salariés devant la loi. Ensuite, les effets de la période de référence ont été assouplis par une précision indiquant que les salariés ayant acquis des droits à congés peuvent prendre lesdits congés « dès leur embauche ». Cet assouplissement ne supprime pas la période de référence, qui permet une gestion collective plus simple des ressources humaines, mais il a pour objectif d'éviter aux salariés un temps de présence parfois long dans l'entreprise avant de pouvoir bénéficier des premiers congés, ne serait-ce que parce que pour travailler bien, il faut récupérer mieux. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

Mme la présidente. La parole est à Mme Nathalie Kosciusko-Morizet.

M. Michel Vergnier. On va voir ce qu'il y a de nouveau à droite !

Mme Nathalie Kosciusko-Morizet. Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, le 25 février, nous étions dix-sept parlementaires de la droite et du centre, dont nos collègues Laurence Arribagé et Virginie Duby-Muller, ici présentes, à publier une tribune qui affirmait notre soutien au projet de loi, tel qu'il était alors rédigé. En donnant un cadre plus objectif au licenciement économique, en prévoyant un barème clair pour les indemnités de licenciement, en rendant possible le recours au référendum en entreprise, le projet de loi allait dans le bon sens : celui de l'entreprise et celui de l'emploi.

Prudents, nous avons néanmoins souligné que nous ne voterions le texte que s'il demeurerait en l'état ou s'il progressait. Nous commençons en effet à avoir l'habitude de fausses ambitions du Gouvernement. Nous avons éprouvé les multiples reniements du Président de la République. Mais, même alors, nous ne pouvions imaginer l'ampleur de l'aventure rocambolesque et ridicule qui allait suivre.

Aujourd'hui, il n'y a plus de projet de loi. Il y a des tentatives de signaux en faveur d'un électorat que la gauche a déjà perdu ; et un choix clair de la préférence pour le chômage, aux dépens notamment des petites et moyennes

entreprises. Oubliés, les référendums à l'initiative de l'employeur; oublié, le barème des indemnités prud'homales; oubliés, la gestion du temps de travail dans les TPE et l'allongement de la durée du travail des apprentis!

Le texte, tel qu'il est devenu, est un symbole: celui des dissensions et des règlements de compte au sein même du Gouvernement. Il a été élaboré sans aucune concertation, détricoté dans la confusion, laissant les contestataires dans la rue, alors qu'il a malheureusement été fait droit à la plupart de leurs revendications. Madame la ministre, ce texte restera dans l'histoire sociale de la République pour l'agitation dont il aura été le prétexte, et non pour son contenu!

Le projet de loi n'est plus, et c'est pourquoi je ne le voterai pas. En lieu et place de mesures qui donnaient aux entreprises plus de liberté, le Gouvernement poursuit ses cadeaux électoraux irréalistes et démagogiques.

Démagogique, la garantie jeunes, dont on ne sait ni comment elle est financée ni comment elle sera mise en œuvre. Irréaliste, le compte personnel de formation, dont on démultiplie les heures. Quant aux cadeaux électoraux... Après les fonctionnaires et les jeunes, c'est maintenant au tour des professeurs des écoles. Qui croyez-vous abuser?

Avec près de trente de nos collègues, j'ai déposé une dizaine d'amendements afin d'essayer de redresser le texte pour qu'il serve son objectif d'origine: l'emploi. Nous proposons notamment de renvoyer à des accords de branche et d'entreprendre la fixation de la durée du travail effectif des salariés, tout comme les barèmes et les plafonds pour les indemnités de licenciement, ou encore la conclusion de CDD dans les cas non expressément prévus par la loi.

M. Michel Vergnier. Ben voyons!

Mme Nathalie Kosciusko-Morizet. Nous proposons également de limiter à un mois la durée maximum de la procédure de licenciement pour motif économique, de relever de 11 à 50 salariés le seuil de création d'un délégué du personnel et de 50 à 250 celui de la création d'un comité d'entreprise. Nous soutenons aussi l'objectif de réduire à 100 le nombre des branches professionnelles, au lieu de 700 actuellement.

En cette saison des festivals, nous sommes enfin nombreux à défendre la possibilité pour les artistes et techniciens de pouvoir déroger, pour la durée d'un festival et dans certaines limites, à la règle du repos hebdomadaire. Nous avons d'ailleurs défendu cette possibilité dans le cadre de la discussion du projet de loi relatif à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine en septembre. La loi travail est l'occasion pour vous de prendre vos responsabilités sur ce sujet très actuel.

Le Gouvernement m'a déçue. Vous me direz que je ne suis pas la seule! J'ai eu envie de croire qu'il était bien déterminé à faire confiance à l'entreprise, mais le projet de loi présenté aujourd'hui est un négatif du projet d'origine. Il montre une nouvelle fois à quel point ce gouvernement n'ose décidément pas avancer.

Madame la ministre, l'ensemble des amendements que nous avons proposés permettrait de revenir à l'esprit initial du texte et à son ambition première de favoriser l'emploi. Il est encore temps: prenez vos responsabilités, acceptez des mesures qu'un grand nombre d'entre nous, y compris sur les bancs de la gauche, jugent indispensables pour redresser le pays. Osez vous libérer des petits arrangements destinés à préserver une majorité qui de toute façon n'est pas acquise, si j'en crois les propos du rapporteur dans la presse, et venez nous rejoindre du bon côté de la force. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains.*)

M. Michel Vergnier. On pensait être surpris, mais on a la copie conforme!

Mme la présidente. La parole est à Mme Annie Le Houerou.

Mme Annie Le Houerou. Le texte présenté ce jour prévoit de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises, les actifs et les actives. Je salue l'énorme travail fait par notre rapporteur, Christophe Sirugue, et par les deux commissions pour trouver avec vous, madame la ministre, les équilibres indispensables pour garantir la protection des salariés des entreprises. Notre société évolue: nous devons construire les bases d'un nouveau contrat social équilibré. À l'ère du numérique, le rapport à l'emploi prend de multiples formes. Face à cette réalité, nous sécurisons les parcours professionnels en rattachant les droits à la personne, grâce au compte personnel d'activité. C'est le sens des textes de loi votés depuis 2012: droits rechargeables à l'assurance chômage, généralisation de la complémentaire santé, compte personnel de formation, compte personnel de prévention de la pénibilité. Le compte personnel d'activité est conçu pour s'enrichir au fil du temps et il serait pertinent d'y inclure dès à présent le compte épargne temps.

Ce texte prend en compte la situation des plus fragiles: les jeunes, avec la garantie jeunes, ou encore les publics éloignés de l'emploi, avec la formation professionnelle tout au long de la vie. Mais il doit mieux prendre en compte l'accès à l'emploi des personnes handicapées qui souhaitent travailler. Dans le contexte économique que nous connaissons, le chômage touche deux fois plus les personnes handicapées que le reste de la population: 22 % d'entre eux sont concernées. Ce contexte rend encore plus nécessaire le droit des personnes handicapées à être efficacement accompagnées dans leur parcours professionnel, que ce soit dans la recherche ou dans le maintien d'un emploi en milieu ordinaire de travail. En effet, 80 % des personnes sont en emploi au moment où le handicap survient. Or le parcours classique passe par le congé de maladie, l'inaptitude et le licenciement, alors même que toutes les solutions n'ont pas été étudiées.

La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées nous invite à changer le regard sur les handicaps et à considérer le potentiel des personnes. À la lumière des expériences engagées dans de nombreux bassins d'emplois, il est nécessaire de prévoir des dispositifs en faveur de l'emploi en milieu ordinaire. Ce sera le sens des amendements que je vous proposerai.

Comme à l'école, le droit commun doit être privilégié pour favoriser l'inclusion sociale des personnes handicapées. L'entreprise doit être pleinement engagée dans cet objectif. Comme la personne handicapée, l'entreprise doit être soutenue dans cette démarche. Ainsi, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT – doit voir son rôle explicitement élargi à la question du handicap, qui doit être traitée au même titre que celles de l'accès aux femmes à tous les emplois et de la maternité.

M. Michel Vergnier. Très bien!

Mme Annie Le Houerou. Je vous propose donc de compléter le code du travail en faisant entrer la question du maintien en emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés dans le quotidien de la vie sociale de l'entreprise, plutôt que de la traiter à part, lorsqu'une situation particulière survient. L'inscription de ce sujet dans les missions du CHSCT permettra, par exemple, de développer les formations de tous les membres. Elle permettra aussi de mettre au cœur de la négociation collective la question du handicap.

Depuis de nombreuses années, des dispositifs d'emploi accompagnés sont mis en place à titre expérimental. Ils ont fait leur preuve depuis plus de vingt-cinq ans. Ces dispositifs sont modélisés à l'initiative des associations. Un dispositif d'appui permet aux personnes d'obtenir et de garder un emploi rémunéré, grâce à un accompagnement de la personne, mais aussi de son employeur et de son environnement de travail.

L'emploi accompagné est souvent prévu pour une durée déterminée mais il doit pouvoir être sollicité tout au long du parcours professionnel. Il doit intervenir en complémentarité et en parfaite coordination avec l'ensemble des services déjà mobilisés pour permettre à la personne de vivre le plus normalement possible sa vie quotidienne. Les personnes handicapées en recherche d'emploi sont orientées vers des organismes spécialisés dans le champ de l'insertion professionnelle. Je vous proposerai également de conforter leur rôle, particulièrement celui des Cap emploi, qui font un travail remarquable. Ils doivent pouvoir intervenir sans limite de durée car le handicap est en général pérenne. Il faut conforter la logique de continuum du parcours des personnes. Une personne autiste, par exemple, peut avoir besoin d'un accompagnement tout au long de sa vie professionnelle : son handicap ne va pas disparaître avec le temps. De même, une personne bipolaire, ou handicapée psychique, doit pouvoir trouver un accompagnement dans les moments où la situation au travail peut être difficile. Ses proches collègues de travail doivent être informés et participer à cet accompagnement.

Ce texte est donc l'occasion de conforter la place des travailleurs handicapés dans l'entreprise, de rassurer les employeurs et les collègues de travail, de créer plus de liens entre le milieu professionnel et l'environnement personnel du travailleur. Le droit au retour en milieu protégé doit cependant être garanti. Ces avancées sont conformes à l'idée de progrès social que nous défendons ardemment : plus d'emplois, plus de libertés et plus de protections pour tous les publics, des plus performants au plus fragiles, en s'appuyant sur la capacité de chacun à trouver sa place dans notre société, que l'on soit salarié ou entrepreneur. Je compte sur vous. (*Applaudissements sur de nombreux bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

M. Michel Vergnier. Bravo !

Mme la présidente. La parole est à M. Arnaud Viala.

M. Arnaud Viala. Au terme des nombreuses auditions auxquelles j'ai participé, tant au sein de la commission des affaires sociales que dans mon groupe parlementaire, et surtout au plus près des acteurs socio-économiques de mon département, « sur le terrain » de la vie réelle, du monde des entreprises et de leurs difficultés, je veux ce soir, madame la ministre, vous livrer quelques réflexions, au début de l'examen de ce que vous appelez « ma loi », même dans notre hémicycle.

Sur la forme, tout d'abord, difficile de ne pas s'émouvoir de ce qui se passe dans notre pays autour de ce texte : après avoir été débattu avec les partenaires sociaux, comme vous le souhaitiez, il occupe aujourd'hui l'actualité, tant par les manifestations de plus en plus dures qu'il suscite que par la vague d'incompréhension généralisée qu'il engendre. À part quelques-uns de vos soutiens aveugles, je n'ai encore trouvé personne qui le trouve satisfaisant. Pour beaucoup il fait trop peu ; pour quelques rares autres, il va trop loin. Quand il n'est pas associé à votre nom, madame la ministre, ce texte porte le sobriquet de « loi travail », qui en dit si long sur les innombrables attentes qu'il suscite auprès des Français : baisse du chômage, perspectives de

création d'emploi, abaissement des charges, assouplissement des procédures permettant à l'entrepreneuriat de se développer, ou encore création de conditions favorables à la reprise économique.

Malheureusement, telle n'a jamais été votre intention. Après avoir imaginé une réforme, souhaitable, du code du travail, qui, elle, ne verra véritablement le jour – c'est vous qui le dites – qu'au mieux deux ans après le vote de ce texte, vous avez mis l'eau à la bouche de tous les acteurs économiques de notre pays en leur faisant miroiter des mesures phares qu'ils réclament depuis longtemps. À l'arrivée, il ne reste rien. Rien qui soit de nature à revigorer notre économie tout en garantissant à chacun ses droits. Une fois encore, comme pour les mesures de sécurité annoncées au lendemain des attentats de novembre 2015, c'est à votre majorité que nous devons ce fiasco, puisque précisément vous n'avez plus aucune majorité.

Cela m'amène aux sujets de fond, et je choisis ici d'attirer une nouvelle fois votre attention sur des aspects frappés au coin du bon sens de ceux qui sont chaque jour au contact des réalités et qui ne comprennent rien à vos gesticulations. Concernant tout d'abord ce que vous décrivez comme le socle de ce texte, la concertation, nous n'avons eu de cesse, dans tous nos débats, de vous rappeler la réalité des PME et des TPE de notre pays, qui ont des pratiques ancestrales de dialogue fluide entre patrons et salariés, qui ne demandent rien d'autre qu'un peu de flexibilité et auxquelles vous infligez plutôt nombre de procédures contraignantes, inopérantes, chronophages et pour la plupart tout simplement impossibles à appliquer. En ne les écoutant pas, vous asphyxiez encore davantage les territoires de France, qui respirent grâce à leurs TPE et PME et n'ont d'avenir qu'à travers elles.

Vient ensuite la question épineuse du rôle et du statut du travail dans notre société et dans nos existences, que, par crainte du débat, le rapporteur a tout simplement choisi d'exclure de l'examen en commission en faisant supprimer tous les articles qui en traitaient. Vous réussissez ainsi le tour de force de nous priver de ce débat capital sur la place du travail dans nos vies, sur l'environnement professionnel dans nos entreprises, après avoir écrit un texte qui confondait droit citoyen et droit du travail. Je reste pour ma part profondément convaincu que notre pays a besoin d'une réflexion réelle, approfondie, nationale, sur le temps de travail, et qu'il n'est pas responsable, lorsqu'on est ministre du travail en 2016, de l'éluder dans un texte portant précisément sur le travail.

Ensuite, à entendre ce que vous proposez en matière de contrat de travail, notamment ce qui semble se profiler concernant la pénalisation financière des CDD, on comprend aisément que vous n'avez pas pris le temps depuis longtemps d'échanger avec des patrons d'entreprises ou des demandeurs d'emploi. Pour eux, cette mesure est à contre-courant de l'histoire, tant parce qu'elle prive l'employeur d'une souplesse que le contexte économique exige de lui que parce qu'elle obstrue la possibilité d'une étape intermédiaire, souvent salutaire, pour le salarié. Et ce sont bien là les grandes absentes de ce texte, et de votre vision tout entière, d'ailleurs : aucune considération pour la responsabilité individuelle ; aucune liberté laissée à celui qui a la volonté de changer de métier, d'évoluer dans sa carrière, de se lancer un défi, de prendre un risque. Aucune prime donnée à l'entrepreneur qui veut faire plus, fût-ce temporairement, et qui recrute à cet effet. À trop vouloir encadrer, une nouvelle fois, vous sclérosez ; à trop vouloir sécuriser, vous stérilisez complètement.

C'est sur la question de la flexibilité, enfin, que nos points de vue divergent complètement. Comment relancer l'économie de la France si l'on refuse d'oxygéner notre système et de faire confiance? Qui peut imaginer que, si l'on assouplit légèrement les conditions de licenciement afin de permettre une meilleure adaptation aux temps difficiles que nous connaissons, nos patrons vont détruire des emplois à tour de bras? Je ne connais que des patrons heureux lorsqu'ils embauchent et malheureux lorsqu'ils sont contraints de licencier.

En résumé, madame la ministre, comme nous le redoutions, ce texte, ou plutôt ce qu'il est devenu, est le triste miroir de ce qu'est votre majorité: un pouvoir politique affaibli, totalement déconnecté des réalités, arc-bouté sur des principes surannés qui entretiennent des blocages mortifères, et surtout incapable de donner à notre pays ce dont il a besoin de toute urgence, à savoir moins de contraintes, moins de charges, plus de liberté d'entreprendre, une réflexion sérieuse sur ce qui relève du collectif et sur ce que la responsabilité individuelle doit assumer, et enfin un peu plus de confiance dans la capacité de chaque Français à faire un effort, à avoir sa part d'envie d'un avenir meilleur pour notre pays. Si vous n'acceptez aucune de nos propositions dans ce sens, vous signerez l'échec de ce texte, votre échec tout court, mais surtout, et c'est bien là le plus grave, l'échec de notre pays. *(Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains et du groupe de l'Union des démocrates et indépendants.)*

M. Michel Vergnier. Que ne l'avez-vous fait!

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Carrillon-Couvreur.

Mme Martine Carrillon-Couvreur. Je tiens tout d'abord à saluer votre engagement, madame la ministre, sur ce texte qui présente des avancées. Celles-ci n'étaient d'ailleurs pas toujours prévues dans la rédaction initiale du projet de loi mais, grâce à votre écoute, nous avons pu cheminer et j'espère que nous irons encore plus loin au cours de nos débats.

Je centrerai mon intervention sur l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, sujet qu'Annie Le Houerou a déjà évoqué ce soir.

Madame la ministre, si le taux d'emploi de ces personnes progresse de manière constante depuis plusieurs années, il demeure encore trop bas, nous le savons tous: en moyenne 3,3 % dans le secteur privé en 2013, contre 3 % en 2011 et 3,1 % en 2012, et 4,9 % dans le secteur public. Le handicap constitue encore la deuxième cause de discrimination à l'embauche selon le Défenseur des droits.

Madame la ministre, récemment s'est tenue une table ronde sur la négociation en entreprise que vous avez coanimée avec la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion. Le dialogue social, qui peut aboutir à la conclusion d'un accord agréé au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, peut favoriser efficacement une politique de gestion des ressources humaines et favoriser l'insertion durable. Sur ces sujets, nous devons encore progresser. C'est pourquoi je vous remercie d'avoir bien voulu regarder les situations et fait inscrire des dispositions et des orientations.

Le Gouvernement mène d'ailleurs une politique volontariste qui se déploie à toutes les étapes du parcours professionnel: la formation, l'apprentissage, l'accès à l'emploi et le

maintien dans l'emploi. Les entreprises jouent évidemment un rôle essentiel. Elles doivent aussi être considérées comme des acteurs majeurs.

Plusieurs leviers doivent encore être mobilisés pour progresser sur le sujet. Il convient tout d'abord de renforcer les missions des CHSCT afin d'assurer un accompagnement effectif des personnes handicapées dans l'entreprise. Nous avons évoqué ce point en commission, soulignant qu'il serait indispensable et nécessaire désormais que les CHSCT puissent anticiper concrètement les difficultés liées au handicap et non pas seulement intervenir lorsque celui-ci est déclaré. Accompagner les aménagements du poste afin d'assurer le maintien dans l'emploi représenterait un progrès significatif en matière de prévention. J'insiste sur ce point parce que nous connaissons aujourd'hui les difficultés réelles que peuvent rencontrer les salariés en la matière.

Il convient également de renforcer le rôle de prévention de la médecine du travail: nous nous efforcerons au cours des débats d'améliorer le texte sur ce point. Le médecin du travail assure un rôle déterminant dans la détection précoce de la désertion professionnelle d'un salarié. Du reste, dans son rapport « Aptitude et médecine du travail », Michel Issindou appelait à remettre le maintien dans l'emploi au cœur des missions des médecins du travail. Le licenciement pour inaptitude intervenant dans la majorité des cas, il est nécessaire de repenser le reclassement professionnel. Je demande, avec d'autres, qu'en cas d'inaptitude il y ait plusieurs propositions de postes, et qu'on ne puisse pas considérer que le reclassement est assuré à partir du moment où un seul poste est proposé.

Il faut enfin favoriser tout ce qui concourt à la simplification de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé pour les entreprises, afin d'alléger leur charge de travail administratif sur ce point.

Nous devons ensuite, madame la ministre, avancer sur la question des missions handicap dans les entreprises. Elles sont nombreuses et souvent installées dans les grands groupes. Nous devrions soutenir leur développement au sein des PME. Des initiatives existent qui mériteraient d'être plus connues et labellisées. Sans doute cela devrait-il faire l'objet d'un travail à conduire.

La numérisation de la société doit favoriser un mouvement en faveur de l'employabilité des personnes handicapées, qui pourront ainsi trouver un accès facilité à d'autres métiers. Avec tous les outils nouveaux qui se développent et sont en constante évolution, nous devons anticiper ce mouvement.

Madame la ministre, je voudrais vous assurer de notre soutien. Nous continuerons d'enrichir votre texte tout au long des débats qui s'ouvrent ce soir.

Je tiens enfin à saluer le travail de notre rapporteur Christophe Sirugue qui, avec une grande attention et beaucoup de conviction, a su prendre le temps de nous écouter sur chaque sujet. Celui que j'ai évoqué fait partie de ceux qui ont mérité son attention. Je l'en remercie et remercie également toutes celles et tous ceux qui ont fait avancer nos débats. *(Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.)*

Mme la présidente. La parole est à Mme Bernadette Laclais.

Mme Bernadette Laclais. Alors que nous approchons de la fin de la discussion générale, permettez-moi d'aborder un peu plus précisément des dispositions du texte qui sont peu évoquées alors qu'elles concernent un nombre important de nos concitoyens et des secteurs clés de notre économie,

comme l'agriculture, l'alimentaire et le tourisme. Il s'agit évidemment des emplois saisonniers, traités aux articles 39 et suivants.

En tant qu'élue de la montagne et comme un grand nombre de mes collègues issus eux aussi des massifs montagneux, je suis attentive à cette question en raison de l'importance du travail saisonnier dans nos territoires. En dépit du grand nombre d'études existantes, il est difficile d'évaluer l'ampleur de l'emploi saisonnier pour au moins trois raisons. Tout d'abord, le périmètre des secteurs et des activités concernées n'est a priori pas défini. Ensuite, les contrats peuvent être de toutes natures : CDD, CDD saisonnier, intérim et parfois CDI. Les méthodes, enfin, de mesure de cet emploi sont très diverses. On estime néanmoins à près de 667 000 le nombre de projets de recrutement en 2014 qui concernaient des emplois saisonniers, concentrés dans trois secteurs : l'agriculture, l'alimentaire et le tourisme, seize métiers concentrant plus de la moitié des projets de recrutements.

Quelques caractéristiques communes apparaissent, sans définir toutefois un profil type du salarié ou de l'emploi saisonnier. Les salariés sont plutôt jeunes et sont plus souvent des femmes, les emplois sont majoritairement peu qualifiés et rémunérés au niveau du SMIC ou légèrement au-dessus, et enfin les contrats ne sont pas systématiquement à temps plein. Il existe des problématiques spécifiques liées à certains secteurs, comme en zone de montagne, où l'emploi des saisonniers peut connaître des vicissitudes liées aux aléas climatiques, comme nous l'avons vécu cette année en raison d'un enneigement tardif des massifs y compris en haute montagne.

La discontinuité des parcours et la précarité de l'emploi constituent donc une problématique clé du travail saisonnier qui met en lumière les difficultés de formation des salariés et, de façon sous-jacente, la question de leur financement. Toutefois, tous les saisonniers n'ont pas les mêmes profils et les enjeux de sécurisation des parcours doivent être examinés en tenant compte de cette diversité.

À ces caractéristiques souvent associées à l'emploi précaire ou de mauvaise qualité, s'ajoute une fidélisation peu développée des salariés, à l'exception de quelques secteurs et en dépit de la possibilité déjà offerte aux employeurs de recourir à une clause de reconduction de contrat. Je vous remercie, madame la ministre, de nous permettre, dans le prolongement des engagements du Premier ministre lors du conseil national de la montagne qui s'est tenu le 25 septembre à Chamonix, à la fois de débattre de ces questions par le biais des articles qui figurent dans le texte et, je l'espère, de les enrichir.

Nous avons bien compris votre souhait d'encourager la reconduction plus systématique des contrats d'une saison sur l'autre, par l'ouverture de négociations par branches, puis le recours à des ordonnances en cas d'échec des négociations. Nous vous proposons de consolider et de compléter utilement ces dispositions par des propositions relatives à la formation des saisonniers, et aussi à la levée des obstacles, aujourd'hui repérés, à la signature de contrats à durée indéterminée intermittents – CDII – alors même que ces contrats pourraient offrir une plus grande stabilité aux saisonniers et aux pluriactifs, ainsi qu'aux employeurs, dans l'esprit de l'Accord national interprofessionnel. L'ouverture de négociations sur l'indemnisation de la période non travaillée est nécessaire. Il n'est pas toujours nécessaire d'indemniser plus : je rappelle qu'un certain nombre de saisonniers sont déjà indemnisés. Il s'agit de donner plus de sécurité aux parcours.

Il convient enfin d'améliorer les conditions d'emploi et de vie des saisonniers. Comment envisager un achat immobilier, une vie de famille et des projets personnels quand on est soumis à tant d'aléas ? Si ce texte ne peut à lui seul répondre à toutes les attentes en la matière, il donne toutefois l'occasion d'avancer et de préparer le débat pour d'autres textes qui seront soumis, comme le souhaite le Gouvernement, au Parlement.

Il convient par ailleurs de compléter vos propositions en matière de groupement d'employeurs, aujourd'hui jugé trop complexe. Rappelons qu'aujourd'hui le recours à un tel groupement permet de stabiliser le salarié et de lui offrir, le cas échéant, un CDI.

Enfin, permettez-moi de souligner qu'il en va aussi de l'intérêt des employeurs et plus généralement de notre économie. La stabilisation et la fidélisation permettent de recourir à des salariés mieux formés et de sécuriser ainsi l'emploi dans l'intérêt de tous, salariés et employeurs. Des secteurs soumis à une forte concurrence ont évidemment intérêt à une telle stabilité. La situation des saisonniers ne saurait donc laisser quiconque insensible dans cet hémicycle. *(Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.)*

Mme la présidente. La parole est à M. Jean-Frédéric Poisson.

M. Jean-Frédéric Poisson. Il est un fait historique, madame le ministre, que, dans l'histoire du droit du travail, c'est la gauche qui a, presque systématiquement, accru la sphère conventionnelle et proportionnellement réduit la part de la sphère réglementaire et législative. C'est la raison pour laquelle je ne suis pas totalement surpris des dispositions dont vous nous saisissez aujourd'hui, même si, par ailleurs, on peut considérer à bon droit que la sphère conventionnelle a sensiblement reculé depuis le début de votre travail.

Il m'arrive d'ailleurs de penser de manière songeuse à ce qu'aurait été ce texte si le ministre du travail avait été un homme. Je tiens à saluer du haut de cette tribune le travail que vous avez réalisé et je mesure aussi les avanies que vous avez subies, tout ce que vous avez dû accepter depuis le texte que vous aviez initialement défendu.

Je concentrerai mon propos sur quatre difficultés persistantes du texte. Vous avez, premièrement, l'intention, à l'article 14, de rationaliser l'univers des branches professionnelles. Ayant remis il y a quelques années un rapport sur le sujet à vos prédécesseurs, je ne saurais vous en faire grief ! Cela étant dit, je vous invite à ne pas considérer que le dynamisme et la capacité à négocier d'une branche sont nécessairement liés à sa taille. C'est pourquoi lorsque je prends connaissance, au troisième alinéa de l'article 14, du premier critère pris en compte, je crains la tentation à faire de gros machins sous le prétexte que les gros machins négocieraient mieux que les petits. Ce n'est pas vrai : l'expérience montre qu'il n'existe pas de relation entre la capacité à négocier d'une branche et sa taille, qu'il s'agisse du nombre de ses salariés, de son produit intérieur brut ou du nombre d'adhérents. Ces deux critères sont déconnectés. Au moment où nous devons renforcer la place des branches, qui est stratégique, dans le dialogue social, je me permets d'appeler votre attention sur ce point.

Deuxièmement, je ne comprends pas les orientations du texte en matière de santé au travail. L'article 44 fait peser une grande fragilité sur les salariés : le fait qu'il y aura désormais probablement une forme d'inégalité, ou du moins d'incerti-

tude pour l'ensemble des salariés du pays en matière d'accès à la médecine du travail me paraît être un renoncement, une capitulation en rase campagne.

M. Gaby Charroux et M. Marc Dolez. C'est vrai.

M. Jean-Frédéric Poisson. Je me tourne vers Arnaud Richard, qui travaille sur ces sujets depuis la précédente législature, ou vers Gérard Sebaoun – nous avons partagé quelques tribunes sur cette question : je regrette vraiment que ce texte n'ait pas été l'occasion de régler ce problème une fois pour toutes, même si vous avez raison de rappeler que nous n'y sommes pas tout à fait parvenus sous la précédente législature.

Il n'en reste pas moins que je ne peux pas me résoudre à l'idée que le projet de loi que le Gouvernement nous présente revient, d'une certaine façon, à mettre en danger la santé des salariés en rendant plus difficile leur accession à la médecine du travail. Je le répète : j'ai du mal à accepter cette idée.

Troisièmement, il manque dans le texte un élément qui est lié à l'évolution de la société et qui y aurait trouvé toute sa place, car il est bien plus important qu'un grand nombre des aspects qui ont déjà été développés dans l'hémicycle : c'est la manière dont l'ubérisation de l'économie percute le droit du travail et notre modèle social et, par-dessus tout, invite les jeunes générations à considérer que le modèle social français n'est pas la référence à préserver.

Le problème que nous avons à résoudre est très simple. Si un de vos collègues du Gouvernement peut affirmer à bon droit qu'il est parfois plus facile pour un jeune de trouver un client qu'un employeur, il devrait ajouter que ce n'est pas la situation de tous les jeunes mais d'un certain nombre seulement. En effet, pour développer son autoentreprise ou son activité personnelle, ou avoir un numéro de SIRET, comme j'ai pu l'entendre tout à l'heure, il faut un vrai talent, que tous les jeunes n'ont pas à l'âge où ils démarrent dans la vie. Affirmer le contraire n'est pas vrai.

En revanche, il me paraît indispensable que la loi prévoise cet équilibre nécessaire entre la liberté d'entreprendre, qui doit sans doute être favorisée, et le maintien de notre système social, qui est d'abord fondé sur les cotisations assises sur le travail – n'est-ce pas monsieur Jacquat. Si nous fragilisons ce modèle, nous risquons de le voir disparaître entièrement.

M. Arnaud Richard. C'est vrai !

M. Jean-Frédéric Poisson. Très franchement, madame la ministre, il n'y a rien dans votre projet de loi sur cette ubérisation ni sur le nécessaire équilibre entre la liberté d'entreprendre et la préservation de notre modèle social. J'y vois un danger.

Je termine par un point qui illustre malheureusement la situation dans laquelle nous nous trouvons. Madame la ministre, l'article 1^{er} du projet de loi prévoit d'instituer une commission « afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail ». Que ne l'avez-vous déjà fait en arrivant ici, madame la ministre ! Je comprends que vous ayez retiré les soixante et un articles issus des travaux de la commission Badinter, car il était extrêmement compliqué de maintenir ces dispositions disparates et désordonnées : cela tenait du catalogue de La Redoute. Elles ont été rédigées avec beaucoup de bonne volonté, mais elles sont intenables juridiquement. Je comprends donc très bien que le rapporteur ait proposé, en commission, de supprimer ces articles. Mais supprimez aussi l'article 1^{er} ! Ne demandez pas au Parlement d'inviter le Gouvernement à nommer une commission, ce qui est son droit le plus strict – et d'ailleurs ce que vous auriez dû faire en arrivant ici !

Mme Isabelle Le Callennec. Eh oui !

M. Jean-Frédéric Poisson. Malheureusement, madame la ministre, ce point illustre bien la situation extrêmement délicate dans laquelle se trouve aujourd'hui le Gouvernement,...

Mme la présidente. Merci, monsieur le député...

M. Jean-Frédéric Poisson. ...incapable d'élaborer un texte qui rassure les acteurs et de rétablir dans le pays la confiance sans laquelle il n'y a ni création d'emplois, ni création de richesses. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains et du groupe de l'Union des démocrates et indépendants.*)

M. Gérard Cherpion. Quel talent !

Mme la présidente. La parole est à M. Alain Fauré.

M. Alain Fauré. La loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs a pour objectif d'adapter notre pays à un monde qui change, à une économie en pleine mutation et aux nouveaux métiers.

Depuis 2012, nous avons engagé des réformes importantes. La première a été la maîtrise des dépenses de l'État, afin d'adapter son train de vie aux richesses produites, tout en travaillant à une plus juste répartition de ces dernières et en veillant à encourager ceux qui prennent des risques et qui s'impliquent. Ainsi, nous avons encouragé les entrepreneurs, mais aussi ceux qui font l'effort de travailler, avec la prime d'activité dont Christophe Sirugue, notre rapporteur, était déjà chargé. Il n'y a pas de hasard, mais bel et bien une continuité dans notre action. Tout est question d'équilibre, et chacun doit y trouver son compte.

Cependant, dans notre pays, 6,5 millions de personnes sont tenues à l'écart de ce compromis : ce sont nos chômeurs. Leur nombre n'a cessé d'augmenter depuis la fin des Trente Glorieuses et les différentes crises d'adaptation de l'économie aux attentes des consommateurs, aux évolutions technologiques des sociétés et aux nouvelles répartitions du travail dans le monde.

La dernière crise, celle de 2008, a été violente en termes de chômage et de faillites. En 2012, il a fallu travailler à redevenir compétitif. Nous avons permis à nos entreprises de consolider leurs marges et de développer leurs investissements grâce à la Banque publique d'investissement, au CICE, au plan d'investissement pour l'Europe, au crédit d'impôt recherche par exemple. Ces mesures ne sont pas des cadeaux faits aux entreprises : elles s'inscrivent dans une politique en faveur des salariés et des employeurs. C'est un travail de longue haleine, qui commence à porter ses fruits. Il permet de créer un peu plus de richesses pour tous et, enfin, des emplois, même si leur nombre n'est pas encore suffisant.

Alors, nous devons poursuivre nos réformes, comme l'ont fait nos partenaires économiques européens. Mes chers collègues, nous ne vivons pas en autarcie. Les Français, entrepreneurs et salariés, sont confrontés à des difficultés : ils changent, ils s'adaptent. Nos lois doivent faire de même afin de les accompagner et les sécuriser dans ces évolutions. Le contenu du présent projet de loi répond à cette attente, sur la base d'un compromis nécessaire.

Comme dans tout compromis, des malentendus apparaissent. J'invite ceux qui les appréhendent négativement à faire la différence entre l'accessoire et l'essentiel. L'accessoire, c'est de se pencher trop longuement sur ce qui n'intéresse que des avertis spécialisés dans des domaines pointus, sur ce qui n'illustre pas forcément la réalité de ce qui se vit le plus

souvent dans le monde du travail. L'essentiel, c'est la création d'une dynamique de confiance qui générera de l'emploi.

Permettez-moi de rappeler à ces initiés que le texte préserve l'essentiel des acquis de la protection au travail, ce qui est indispensable pour tous les salariés et employeurs, mais aussi notre système de sécurité sociale.

L'entreprise française de 2016 n'est pas celle de 1916 ou de 1986. Le droit du travail doit tenir compte de ces mutations et s'adapter. Notre tissu économique a changé : nous comptons en France 3 950 000 entreprises qui emploient 14,5 millions de salariés dans le secteur marchand. Parmi ces entreprises, 3 825 000 comptent moins de vingt salariés et emploient 8,3 millions de personnes. L'ensemble des entreprises comptant jusqu'à cinquante salariés emploient 10 millions de personnes. Bénéficient-elles toutes des mêmes droits ? Assurément non, mes chers collègues ! En termes de pérennité de l'emploi, un CDI dans une entreprise de moins de dix salariés n'offre pas la même sécurité que le CDI d'une entreprise du CAC40, car la pérennité d'une TPE est bien plus fragile.

Je précise ce contexte à tous ceux qui oublient que les modifications apportées par ce projet de loi vont aussi permettre à des TPE et à des PME, celles qui créent le plus d'emplois et salarient 10,3 millions de personnes en France, d'être mieux informées grâce au service public de l'accès au droit, de provisionner des réserves pour faire face aux aléas économiques, de gérer de manière claire et précise les licenciements économiques si elles y sont obligées. Il y aura moins de flou, et donc pas de loup.

M. Jean-Frédéric Poisson. Cela reste à prouver !

M. Alain Fauré. La pérennité de ces entreprises en sortira renforcée.

La loi va aussi permettre aux TPE et PME d'accorder à leurs salariés des avantages sociaux qu'elles ne pouvaient pas leur offrir jusqu'à présent, grâce à un amendement déposé en collaboration avec le rapporteur.

Cette transition me permet d'évoquer le compte personnel d'activité, plus communément appelé CPA, qui est une avancée majeure de notre modèle social : en effet, il est attaché à la personne et il permet aux salariés d'entretenir le capital que constitue leur force de travail.

Mme la présidente. Merci, monsieur le député...

M. Alain Fauré. Je pourrais encore citer de nombreuses avancées que ce texte apporte aux salariés et aux employeurs, et plus particulièrement aux TPE et PME. Pour les salariés, je pense à la naissance de la sécurité sociale professionnelle, à la priorité donnée à la négociation collective, au droit à la déconnexion, à l'égalité femmes-hommes. S'agissant des TPE, ce texte permet à l'employeur de se prévaloir des avis rendus par l'administration ; il crée des seuils spécifiques en matière de définition du licenciement économique et remet les branches dans le jeu pour éviter le dumping social.

Ce projet de loi va améliorer et changer profondément, sur le long terme, les rapports sociaux dans les entreprises. C'est indispensable car, pour créer de l'emploi, il faut de la demande et de la confiance. Voilà pourquoi je vous invite, mes chers collègues, à voter ce projet de loi. *(Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.)*

Mme la présidente. La parole est à M. Gérard Sebaoun.

M. Gérard Sebaoun. J'ai le sentiment ce soir que cette discussion générale n'est pas ce moment tardif d'indifférence polie qui précède souvent la discussion des articles et des amendements.

M. Jean-Frédéric Poisson. C'est bien dit !

M. Gérard Sebaoun. Nous sommes confrontés à un projet de loi qui aura des conséquences sur la vie de millions de nos concitoyens, un projet de loi qui cache un contenu très politique derrière une rédaction extrêmement technique.

Je sais que les médias – pas seulement les médias, d'ailleurs – pronostiquent un affrontement interne à la majorité, entre des députés souvent qualifiés de réformistes, qui soutiendraient ce texte dans sa logique actuelle, et des frondeurs qualifiés d'archaïques, qui le refuseraient en bloc. À lire le contenu et les noms des signataires d'une grande partie des presque 5 000 amendements, cette ligne de fracture est, à l'évidence, très artificielle.

L'ambition principale de ce projet de loi aurait dû être d'élaborer les premières réponses aux mutations profondes du monde du travail, à l'évolution possible des différents statuts et à ses conséquences sur nos protections sociales, individuelles et collectives. Ce texte ne me semble pas répondre à cette première ambition.

La note récente de France Stratégie sur les nouvelles formes de travail et la protection des actifs doit nous interpellier. Elle émet deux hypothèses à l'horizon de dix ans.

La première hypothèse est la plus probable. À cadre législatif constant, nous ne devrions pas connaître de déformation majeure de la structure de l'emploi. À l'horizon 2027, nous ne devrions pas observer d'explosion des contrats à durée déterminée, ni de l'emploi non salarié. Pour rappel, selon l'enquête « Emploi » 2014 de l'INSEE, notre pays compte, hors secteur public, 74 % de salariés en CDI à temps plein ou partiel et 14 % de non-salariés ; les 12 % restants se partagent entre CDD, intérim, apprentissage et contrats aidés.

La seconde hypothèse est celle d'une éventuelle rupture radicale avec l'organisation actuelle du travail, basée sur le salariat et l'emploi indépendant sous toutes ses formes, y compris les plates-formes.

Avions-nous besoin de ce texte qui, malgré un titre très prometteur, comporte de lourdes modifications législatives qui ont rapidement cristallisé de fortes oppositions ? Je ne le crois pas. Pour illustrer ma position, je ne ferai qu'effleurer trois de ses articles phares. Je commence par l'article 2, ce mastodonte de 719 alinéas dont nous saurons, à la fin de nos débats, s'il inverse ou non la hiérarchie des normes et efface le principe de faveur. Je le crains. Quant à l'article 11, sur les accords dits « offensifs », conclus « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi », je proposerai sa suppression. Enfin, l'article 30, sur les licenciements en cas de difficultés économiques, est au cœur de la contestation.

Cette réforme du code du travail nous a également été présentée avec des arguments que je considère comme contestables.

On a d'abord mis en avant la simplification d'un code qui serait devenu indigeste, illisible pour la plupart des entrepreneurs, notamment pour les TPE et les PME. Après tout, cela peut s'entendre, cela peut se discuter. Mais là n'est pas le sujet principal, sauf si l'on veut faire un effet de plateau. On pourrait dire la même chose de bien d'autres codes, tout aussi volumineux et impénétrables.

M. Jean-Frédéric Poisson. C'est vrai !

M. Gérard Sebaoun. Deuxième argument brandi haut et fort par le MEDEF : celui d'une réforme visant à doper l'emploi. Pourtant, aucune étude économique n'est venue étayer cette affirmation. Je suis heureux que le Gouvernement, qui avait repris cet argument, l'ait complètement évacué.

Troisième argument : ce projet de loi permettrait d'ajuster notre droit du travail à celui de nos voisins les plus libéraux, pour cause de compétitivité, au risque d'amoindrir notre modèle social.

Madame la ministre, je peine à trouver dans ce texte la belle idée de sécurité sociale professionnelle, même si l'inscription à l'article 21 du compte personnel d'activité visant à organiser la portabilité individuelle des droits acquis au cours de la vie professionnelle est une avancée intéressante. Mais la question principale reste aujourd'hui moins celle de l'outil que celle du contenu.

Malgré les modifications apportées par le Gouvernement, qui sont réelles, malgré l'engagement et le travail du rapporteur et de la commission des affaires sociales, ce projet de loi m'apparaît toujours déséquilibré. J'espère que nos débats permettront d'écarter, ou du moins de modifier en profondeur, les articles les plus contestables.

Je terminerai en évoquant l'article 44, consacré à la médecine du travail, dont a parlé Jean-Frédéric Poisson. Il ne me semble pas de bonne politique, après une première tentative partiellement avortée lors de la discussion de la loi de modernisation sociale, de s'appuyer une nouvelle fois sur la baisse démographique du nombre des professionnels de santé qualifiés, dont je ne conteste pas la réalité, pour bouleverser profondément un champ réformé il y a à peine quatre ans et dont les derniers décrets d'organisation ont été publiés en 2014. J'y reviendrai en détail, si la discussion le permet, lors de l'examen des amendements.

M. Jean-Frédéric Poisson. On ne voit vraiment pas pourquoi ce ne serait pas possible ! (*Sourires.*)

M. Gérard Sebaoun. Actuellement, ce texte pose des difficultés, mais nous avons encore le temps de le modifier. « En marche ! », dirait Richard Ferrand. (*Sourires. – Applaudissements sur quelques bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Damien Abad.

M. Damien Abad. Ce texte a été largement contesté, souvent vilipendé, longtemps amendé et finalement vidé de sa substance. La loi travail reflète la méthode du Président de la République : on ne change pas une recette perdante !

M. Richard Ferrand. Ça y est, ça commence...

M. Damien Abad. Ce projet de loi nous fait penser au film *Titanic*. Vous êtes les chefs d'orchestre, vous jouez une partition et pendant ce temps, le bateau France coule.

M. Richard Ferrand. Et vous, vous êtes les musiciens de l'orchestre !

M. Damien Abad. J'ai bien peur qu'il n'y ait aucun survivant.

Après le fiasco sur la déchéance de nationalité, force est de constater que nous assistons aujourd'hui à une nouvelle tragédie, que nous avons devant nous un nouveau manuel de l'anti-réforme : vous faites exactement ce qu'il ne faut pas faire. Finalement, on change tout pour que rien ne change.

Cette réforme, faite sans majorité, sans parti, sans syndicats montre l'état de déliquescence dans lequel se trouvent notre pays et la majorité qui le gouverne. Pourtant, les maux sont connus depuis longtemps : rigidité du marché du travail, code du travail illisible. Il ne s'agit pas d'une simple lubie : 62 % des Français pensent que le code du travail est un frein à l'emploi. En 1973, il comptait 600 articles, 3 800 en 2003 et plus de 8 000 aujourd'hui. Qui peut croire que ce code, qui est passé du stade d'un petit livre à celui de monstre administratif, puisse aujourd'hui améliorer l'emploi dans notre pays ?

L'instabilité fiscale est permanente et le coût du travail toujours alourdi. Ces maux, on les connaît. Pourtant, force est de constater que la nouvelle version de cette loi travail élude les principaux enjeux auxquels notre pays doit faire face.

S'agissant de la question des licenciements économiques, les travaux de la commission des affaires économiques ont débouché sur un texte qui comporte tout de même deux écueils. Comment peut-on d'un côté vouloir supprimer les seuils et, de l'autre, différencier en fonction de la taille de l'entreprise le nombre des trimestres requis pour un licenciement économique ?

M. Jean-Frédéric Poisson. En effet.

M. Damien Abad. Vous le savez, madame la ministre, non seulement cette disposition n'est sans doute pas conforme au droit constitutionnel français, mais elle met de surcroît à mal la compétitivité des entreprises françaises, d'autant plus si le périmètre international est retenu.

Ensuite, l'abandon du plafonnement des indemnités prud'homales, est un reniement regrettable.

M. Richard Ferrand. Pas du tout.

M. Damien Abad. Un de plus, hélas. Il est dommage que vous n'ayez pas suivi le ministre de l'économie, qui vous invitait à emprunter un chemin plus positif. L'on peut émettre les mêmes critiques s'agissant de la taxation des CDD ou des forfaits jour, sans parler de l'apprentissage.

L'apprentissage est essentiel dans notre pays. Il paraît simple d'adapter la durée de travail dans la semaine et la journée ! Comment accepter que le temps de travail d'un apprenti ne soit pas cohérent et adapté à celui du maître de stage ?

M. Gérard Cherpion. Absolument.

M. Damien Abad. Quel message envoyez-vous à la jeunesse ? Celui de l'assistantat généralisé, en ne faisant qu'accorder toujours plus de minima sociaux, et toujours moins d'emplois. En la matière, les propositions du groupe Les Républicains sont claires. Il faut alléger, assouplir le code du travail. Il nous faut surtout inventer une nouvelle culture d'entreprise fondée sur la culture du risque et du succès, mais également sur l'acceptation de l'échec. Il nous faut aussi refonder les rapports sociaux : le référendum d'entreprise y contribuait. Enfin, il faut baisser les charges sociales.

Nous ne reviendrons pas sur l'abandon de la défiscalisation des heures supplémentaires qui a fait tant de mal à beaucoup d'ouvriers et de salariés dans notre pays, ni bien sûr sur le compte pénibilité, source de difficultés supplémentaires pour celles et ceux qui créent de la richesse dans notre pays.

Je terminerai en mettant l'accent sur les points qui sont oubliés ou peu considérés dans ce projet de loi : les travailleurs détachés, les travailleurs frontaliers, les travailleurs handicapés et les travailleurs saisonniers. Pourtant, eux aussi créent de la richesse dans notre pays.

Décidément, ce texte n'est ni fait ni à faire. Il est dommage qu'il généralise l'hyper précarité et oublie les enjeux essentiels des Français, à savoir la création d'emplois et la croissance économique. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. En préambule, je souhaite réagir aux propos de M. Abad : si, on parle des travailleurs détachés dans cette loi ! Et je rappelle qu'on en parle aussi dans la loi pour la croissance et l'activité, et qu'une proposition de loi de M. Savary a été adoptée sur ce sujet.

M. Damien Abad. Avec quels résultats ?

M. Denys Robiliard. Eh bien par exemple, monsieur Abad, une multiplication des contrôles sur les chantiers – et c'est par centaines qu'il faut compter. De temps en temps, il faut savoir être de bonne foi. S'il est un domaine où l'on ne peut faire de reproche à notre majorité, c'est la lutte contre le travail dissimulé et la prise en considération de la lutte contre l'abus de détachement international en particulier, dans le cadre d'une action cohérente et qui se renforce de loi en loi.

M. Damien Abad. Ça se voit !

M. Denys Robiliard. Je n'avais pas prévu de parler de ce sujet, mais puisqu'on m'a tenté...

Venons-en au projet de loi, qui contient d'excellentes choses. Notamment les dispositions sur le travail détaché !

M. Damien Abad. Il faudra le dire aux Français.

M. Denys Robiliard. Les Français écoutent et, à un moment donné, ils prennent en considération ce qui est dit. Parmi ces avancées donc figure le compte personnel d'activité, qui est l'invention de la sécurité sociale de l'avenir, ou en tout cas de la branche professionnelle de la Sécurité sociale. On peut également citer les dispositions sur le droit à la déconnexion, qui aborde avec une très grande prudence ce sujet.

M. Jean-Frédéric Poisson. C'est peu de le dire.

M. Denys Robiliard. Légiférer d'une main tremblante en la matière me paraît une bonne chose. On se trouve en effet sur un terrain nouveau, ce qui suppose de procéder par tâtonnements. Il en va de même s'agissant des dispositions concernant les plates-formes, sur lesquelles on ne met pas suffisamment l'accent alors que l'on s'attaque là à un problème important.

Cependant, il faut également parler des dispositions qui fâchent. La nouvelle architecture du droit du travail, inspirée en grande partie par le rapport de Jean-Denis Combexelle, s'exprime de deux façons. D'abord, une diminution de la sphère de l'ordre public légal permet aux accords collectifs, de branche ou d'entreprise, de déroger à la loi. Ensuite, s'agissant du niveau de négociation, un privilège est accordé aux accords d'entreprises sur les accords de branche, en matière d'aménagement du temps de travail dans un premier temps avec, à terme, une possibilité de généralisation.

Ces points sont importants. Il faut légiférer lorsque l'on est sûr de ce que l'on fait, donc lorsque l'on est sûr d'améliorer les choses en termes de lisibilité. Or, même si je ne pense

qu'il y aura « un droit par entreprise », il me semble que le droit du travail sera plus compliqué après notre réforme qu'avant. C'est l'une de mes craintes.

M. Jean-Frédéric Poisson. Ça, c'est vrai.

M. Denys Robiliard. La lisibilité fait partie de la qualité de la loi. Et quand se posent des problèmes d'articulation entre les normes, on ouvre la place au juge. Je ne suis pas opposé à l'intervention du juge, mais je considère qu'une loi que l'on découvre à force d'arrêts de jurisprudence est moins lisible qu'une loi qui permet d'éviter un trop grand recours au juge.

Le choix sur le niveau de négociation me paraît aussi problématique. Nous avons l'opportunité d'ouvrir un véritable dialogue entre nous et de nous expliquer sur ce point précis. Je conçois parfaitement qu'en matière d'aménagement du temps de travail, il faille raisonner au plus près de l'entreprise. C'est en effet en son sein que s'organisent les rapports de production et que le temps de travail doit être défini. Mais d'un autre côté, on sait que c'est au niveau de la branche et par des accords de branche que l'on peut réguler la compétitivité dans un secteur d'activité, que l'on peut réguler la concurrence.

De ce point de vue, peut-être peut-on trouver des modalités permettant de maintenir la capacité des branches, par le biais d'accords entre partenaires sociaux, à réguler la concurrence entre entreprises d'une même branche, d'un même secteur d'activité.

L'accord majoritaire constitue un verrou – 50 % au lieu de 30 %. Le référendum est un affaiblissement de ce verrou. J'ai une réticence par rapport à ce référendum. Imaginez un instant qu'une minorité à l'Assemblée nationale puisse décider de voter une loi, avec 30 % des suffrages, et qu'à partir de ce résultat, elle soit en mesure d'organiser un référendum. Il me semble que nous aurions organisé le bazar !

M. Jean-Frédéric Poisson. Comparez ce qui est comparable !

M. Richard Ferrand. C'est spécieux !

M. Denys Robiliard. Je sais que comparaison n'est pas raison, mais la question qui se pose est de savoir si l'on ne prend pas le risque de déstabiliser les syndicats majoritaires dans une entreprise en permettant à des syndicats minoritaires de leur imposer *in fine* leur volonté.

Mon temps de parole étant presque écoulé, je conclus rapidement. Il faudra également discuter sur les accords dits offensifs, ainsi que sur la redéfinition du licenciement. Mais de mon point de vue, il n'y a rien qui empêche, au terme de discussions peut-être un peu épuisantes, de trouver des solutions entre nous. (*Applaudissements sur quelques bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Richard Ferrand, dernier orateur inscrit.

M. Richard Ferrand. J'ai conscience de venir après une série d'interventions extrêmement riches. Je ne prétendrai donc pas que notre groupe aura gardé le meilleur pour la fin ! (*Sourires.*)

Au commencement est une ambition simple, madame la ministre, mais fondatrice : réformer pour pérenniser notre modèle social. Le réformer pour l'adapter aux changements du monde et non plus les subir passivement. Pérenniser notre modèle – l'ADN de notre pays – parce que, collectivement, nous le croyons juste. Nous, nous ne pensons pas, comme le

font les pires conservateurs, que modernisation doit rimer avec destruction des règles qui équilibrent les rapports sociaux.

M. Jean-Frédéric Poisson. Nous ne le pensons pas non plus.

M. Damien Abad. Quel raccourci, quelle caricature !

M. Gilles Lurton. C'est mal parti !

M. Richard Ferrand. Au contraire, la réforme doit précisément tendre vers une réconciliation tonique, efficace entre progrès social et initiative économique : c'est-à-dire plus de souplesses pour les entreprises, mais également et simultanément plus de droits pour les salariés.

Car, oui, la régulation par la norme entraîne aussi, et nécessairement, certaines rigidités : ici des blocages, là des effets de bord. Mais la route de toute réforme est sinueuse, escarpée, et peut parfois conduire dans certaines impasses.

Ainsi en aurait-il été de l'instauration du barème obligatoire pour les indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Obligatoire, le barème se serait apparenté à un outil de gestion prévisionnelle des licenciements abusifs, à la codification d'irrégularités programmables, à la défaveur unique des salariés. À l'inverse, simplement indicatif, le barème devient source de visibilité pour les entreprises, sans renier les droits du travailleur et en laissant toute sa place à l'appréciation du juge.

Dans le même état d'esprit, je ne doute pas que le Gouvernement fera évoluer sa position s'agissant du périmètre d'application des licenciements économiques. En effet, on peut douter sur ce point que le texte actuel ait un quelconque effet sur la compétitivité, ni même ne conforte les droits des salariés. Le débat aura lieu, bien sûr, mais en rester au droit en vigueur serait clairement préférable. Si tel ne devait pas être le cas, il conviendrait au minimum de prendre davantage en considération la situation financière réelle et les moyens de tout le groupe pour fixer les contreparties qui seraient accordées aux salariés licenciés.

L'équilibre entre les droits des salariés et les souplesses pour les entreprises doit être stabilisé. L'équilibre, tel doit être la vertu de votre texte.

À droite, on répète que le texte ne va « pas assez loin ». En français courant, cela signifie que ce texte ne fait pas assez « toujours moins », toujours moins de droits pour les salariés, présentés comme autant d'obstacles sur le chemin de la compétitivité.

M. Jean-Frédéric Poisson. Ce n'est pas vrai.

M. Richard Ferrand. L'opposition, tout en reconnaissant quelques mérites à l'orientation du texte, ergote afin de ne pas le voter.

M. Jean-Frédéric Poisson. Pas seulement l'opposition !

M. Richard Ferrand. On connaît cette posture, qui n'apporte rien et discrédite tout le monde.

Par ailleurs, les mesures de progrès que contient le présent projet de loi ne viendraient pas contrebalancer suffisamment les possibilités offertes aux entreprises. Or, ces mesures de progrès sont réelles et auront des impacts concrets. Citons-les : compte personnel d'activité, qui est le socle de la sécurité sociale professionnelle, généralisation de la garantie jeunes, responsabilité sociale des plates-formes numériques, droit à la déconnexion... Il ne serait ni honnête, ni sincère, de considérer ces droits comme quantité négligeable.

M. Jean-Frédéric Poisson. Si vous le dites...

M. Richard Ferrand. Je n'ignore rien des réserves, parfois des craintes qui s'expriment, de bonne foi ou non, à l'égard d'autres pans de cette réforme. Mais par quel tour de force historique la gauche serait-elle devenue radicalement opposée à la démocratie directe ?

M. Jean-Frédéric Poisson. Il y a des exemples !

M. André Chassaigne. Des exemples historiques !

M. Richard Ferrand. Que le référendum ne soit pas la panacée de la démocratie et, *a fortiori*, de la démocratie sociale, est un point sur lequel chacun s'accordera...

M. André Chassaigne. C'est incroyable...

M. Richard Ferrand. ...mais c'est une chose que d'y avoir recours systématiquement et une autre que de l'utiliser à bon escient, de façon encadrée. Pour quel motif légitime interdirait-on d'emblée toute possibilité pour les salariés de s'exprimer directement sur des choix proposés par un employeur ?

M. André Chassaigne. Quelle hauteur de vues !

M. Richard Ferrand. Notre démarche et notre débat doivent être mus par un seul objectif, animés par un unique enjeu : l'efficacité de la norme. Mes chers collègues, admettons-le, ce projet de loi est un texte de progrès, qui permet à nos entreprises de se développer en prenant en compte les réalités du terrain...

M. Jean-Frédéric Poisson. Ah oui ?

M. Richard Ferrand. ...mais aussi, simultanément, de promouvoir le progrès social. (*Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.*)

Madame la ministre, mes chers collègues, la gauche a toujours été la muse du mouvement et du progrès social.

M. André Chassaigne. Quelle comédie !

M. Richard Ferrand. Faites attention à ne pas la condamner à en devenir le musée. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

M. André Chassaigne. C'était un grand numéro. Mais attention : la tragédie suit souvent la comédie !

Mme la présidente. La discussion générale est close.

La parole est à Mme la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Merci, madame la présidente. Au terme de cette discussion générale, je veux tout d'abord saluer la qualité de l'ensemble des interventions prononcées ce soir, qui annoncent la qualité du débat que nous aurons lors de l'examen de l'ensemble des articles. À ce stade, j'apporterai quelques réponses, sans entrer bien évidemment dans le détail des dispositions qui feront l'objet de notre discussion.

J'ai entendu des paroles de soutien au texte et à notre démarche de démocratie sociale et je tiens à remercier ceux qui les ont prononcées. Le débat que nous avons autour de la démocratie sociale de proximité n'est absolument pas médiocre. C'est au contraire un débat très important, qu'il est essentiel que nous puissions avoir. De vraies divergences existent, et il faut rappeler brièvement dans quel cadre nous avons élaboré ce projet de loi.

Tout d'abord, il n'est pas né le 17 février : il procède d'une demande du Premier ministre qui, au printemps dernier, a chargé la mission Combrexelle de procéder à une concertation et de rencontrer l'ensemble des partenaires...

M. Jean-Frédéric Poisson. Et les députés ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. ...afin de proposer un renforcement de la négociation collective, en vue d'apporter à la fois de la souplesse aux entreprises et des progrès sociaux aux salariés. La question de la concertation ayant été souvent évoquée, je souhaite y répondre précisément.

Une semaine après ma nomination, le rapport Combrexelle a été remis au Premier ministre. J'ai alors demandé à l'ensemble des partenaires sociaux s'ils souhaitaient ouvrir une négociation. Ils ne l'ont pas souhaité. Mon équipe et moi-même avons donc engagé des discussions, dans le cadre de six rencontres bilatérales, avec chacune des organisations syndicales et patronales, et nous sommes mis au travail. Je rappelle qu'une concertation n'est pas nécessairement un accord ! Mais nous avons mené cette concertation et le Conseil d'État a considéré que nous avons rempli les obligations que nous imposait l'article L. 1 du code du travail.

S'agissant du compte personnel d'activité en revanche, les partenaires sociaux ont souhaité négocier. Nous leur avons donc adressé une lettre, un document cadre d'orientation, sur la base duquel ils sont parvenus à une position commune, même si l'accord n'a pas encore été véritablement signé.

Il faut le rappeler car, oui, le Président de la République a fait du respect du dialogue social la marque de fabrique de son quinquennat.

M. Jean-Frédéric Poisson. Oh ! Madame la ministre !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Je rappelle à cet égard que, lors de la discussion de la loi de sécurisation de l'emploi – près de 6 500 amendements ! – nombreux étaient ceux qui prédisaient que ce dispositif serait une catastrophe, une véritable régression sociale. Or, aujourd'hui, 8 % à peine des plans de sauvegarde de l'emploi – PSE – vont devant les tribunaux, contre 25 % précédemment, car ils sont négociés et le sont dans un sens plus favorable aux salariés. C'est une bonne chose.

Comme l'attestent les comptes rendus des débats, que j'ai relus, des craintes se sont exprimées aussi dans cette enceinte. Ces craintes sont légitimes, car notre code du travail a été construit après de nombreuses luttes sociales. Ce sont les ouvriers qui ont demandé à pouvoir prendre la parole dans les entreprises. Puis, progressivement, ont été adoptées de nombreuses dispositions, telles que les lois Auroux que j'évoquais tout à l'heure. Le mouvement s'est poursuivi : nous en sommes aujourd'hui à 36 000 accords et cette négociation dans les entreprises ne fait que se développer. C'est un mouvement inéluctable.

Alors, non, le débat n'est pas médiocre. Nous devons l'avoir, car il est essentiel. Il nous faut néanmoins savoir aussi quel sens nous lui donnons.

La question n'est pas, en effet, la taille du code du travail – je n'ai jamais dit que c'était là le problème. Du reste, si le code du travail a autant de pages, c'est bien à cause du grand nombre des demandes de dérogation, formulées notamment par les organisations patronales !

M. Richard Ferrand. Eh oui ! C'est juste !

M. Jean-Frédéric Poisson. Comment font les Suisses ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. L'enjeu est de toujours nous adapter, car nous sommes passés d'une ère industrielle à une ère de services où nous avons tous une responsabilité en tant que consommateurs : nous adorons tous notre petit libraire, mais nous trouvons tous qu'Amazon, qui nous permet de recevoir les livres dans les vingt-quatre heures, c'est bien pratique ! Voilà aussi quelle est la responsabilité de chacun d'entre nous.

Nous ne pouvons pas penser qu'il suffit d'ajouter toujours des pages pour nous adapter à toutes les situations. En effet, je considère qu'un cadre rigide ne nous permet pas de nous adapter à toutes les situations.

L'employeur doit-il pour autant décider unilatéralement ? Vous avez évoqué la concertation des partenaires sociaux. Or, l'un des candidats à la primaire de droite,...

Plusieurs députés du groupe Les Républicains. Lequel ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. ...Bruno Le Maire,...

M. Damien Abad. C'est le meilleur !

Mme Myriam El Khomri, ministre. ...propose de réformer le code du travail sans aucun contact avec les partenaires sociaux, en trois semaines !

M. Damien Abad. Le dialogue dans l'entreprise !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Vous nous avez présenté ici une forme de mode d'emploi des seuils sociaux. Mais vous avez été dix ans au pouvoir !

M. Richard Ferrand. Ils ont oublié !

M. Damien Abad. Je ne suis pas sûr que vous-mêmes y restiez dix ans !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Je suis convaincue que nous ne nous adaptons pas suffisamment, que le monde du travail change énormément.

M. Damien Abad. Le Parti socialiste, lui, ne change pas !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Aujourd'hui, ce projet de loi est porteur d'un acte de confiance envers les syndicats, représentants légitimes des salariés. Il ne s'agit pas là d'une vision naïve ou béate du dialogue social, mais de la conscience que ce sont eux qui sont les plus à même de s'adapter, de comprendre et de peser en faveur des vraies évolutions qu'ils souhaitent.

Je le répète, un cadre rigide ne peut pas couvrir toutes les situations. Nous voyons bien le phénomène de l'ubérisation, et nous constatons que, dans le monde du travail, les contournements du code du travail se répandent, avec le travail détaché et le travail indépendant.

Mme Isabelle Le Callennec. Et le travail dissimulé !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Nous devons donner la possibilité de mieux répondre à des pics d'activité et de commandes, mais sans donner pour autant de blanc-seing à l'employeur. Je ne partage pas votre volonté d'instaurer des référendums d'entreprise à la main de l'employeur car, oui, la relation entre salarié et employeur est déséquilibrée. Les organisations syndicales, qui rassemblent des personnes engagées au quotidien, formées et soutenues par une organisation, peuvent rééquilibrer ce rapport de forces.

M. Jean-Frédéric Poisson. Ce n'est pas toujours vrai !

Mme Myriam El Khomri, ministre. À cet égard, l'accord majoritaire est un verrou essentiel. De fait, le code du travail permet aujourd'hui de moduler le temps de travail avec un accord voté à 30 %. Demain, il y faudra un accord majori-

taire, qui permettra de faire reposer cette décision sur un consensus large. Je le répète, c'est essentiel, alors qu'il est partout question de démocratie participative, qu'on voit s'exprimer une envie de participer aux décisions. Certes, vous avez émis, monsieur le rapporteur, avec d'autres, quelques réserves sur la consultation des salariés, mais au moment où nous décidons l'accord majoritaire, il me semble que sur des sujets tels que le quotidien des salariés et le temps de travail, la possibilité de consulter les salariés pour valider l'accord est une forme de modernisation de notre dialogue social.

Ne nous y trompons pas. Tout à l'heure, Jean-François Copé évoquait une « loi CGT ». Quelques minutes plus tard, il dénonçait les cortèges de manifestants de la CGT.

M. Éric Straumann. Et les affiches de la CGT ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. Or, il existe des syndicats dits « réformistes », qui représentent une majorité des salariés et qui ont souligné des avancées contenues dans ce texte, même s'ils demandent encore quelques modifications.

La concertation qui a eu lieu entre le 17 février et le 14 mars était essentielle. Quand on veut promouvoir des compromis, pour avancer, il faut faire un pas vers l'autre. Si nous n'avions pas pris ce temps de concertation, nous aurions dû retirer ce projet de loi. Ce n'est pas notre souhait.

M. Alain Bocquet. C'est une occasion manquée. Mais il n'est pas trop tard pour le faire !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Il était donc essentiel de prendre ces quinze jours de concertation. Il n'y a pas eu là de reculade. Le projet de loi a été enrichi. Je regrette par exemple qu'il n'y ait pas d'unanimité sur ces bancs autour de la garantie jeunes. Il est insupportable d'entendre parler d'assistanat quand on sait ce qu'est que le droit d'accompagnement et la garantie jeunes pour des jeunes en situation de précarité. Vous connaissez pourtant la situation des décrocheurs ! Leur nombre est du reste passé de 150 000 à 120 000 – c'est encore insuffisant, mais nous devons continuer. La garantie jeunes n'est pas de l'assistanat, mais un dispositif d'accompagnement pour des jeunes en situation de précarité.

M. Damien Abad. Donnez-leur plutôt un emploi !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Nous devons travailler, élaborer pour eux un projet de formation et d'emploi, prendre aussi le temps nécessaire pour mieux valoriser certaines filières d'apprentissage – et je sais qu'il y a ici une unanimité pour soutenir l'apprentissage. C'est essentiel.

Mme Isabelle Le Callennec. Ce n'est pas nouveau !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Permettez-moi d'apporter encore d'autres éléments. Un grand nombre d'entre vous ont évoqué la hiérarchie des normes, le principe de faveur et la place des branches. Nous avons fait un travail sur la négociation collective pour la partie du code du travail relative au temps et aux congés, mais nous avons, bien sûr, laissé certaines questions, comme celle du temps partiel, au niveau de la branche, où nous souhaitons développer la négociation.

M. Poisson a raison : cette question, dont on parle depuis trente ans, dans notre pays, est centrale. Il ne s'agit pas seulement des seuils – je pense par exemple à la branche des remontées mécaniques, très active, qui ne compte pas 5 000 salariés... Nous avons souhaité poser les critères dans la loi pour forcer aussi l'ensemble des organisations et des partenaires sociaux à faire avancer rapidement ce chantier de la restructuration des branches dont nous parlons depuis vingt ou trente ans. D'ailleurs, certaines organisations

patronales parlent parfois de conservatisme, mais on en trouve aussi beaucoup dans le cadre de la restructuration des branches !

Permettez-moi d'apporter quelques éléments sur la modulation des cotisations d'assurance chômage dans le cadre des CDD. La France est en effet, dans l'Union européenne, le deuxième pays utilisateur de CDD de moins d'un mois. En tout, 70 % des CDD ont une durée inférieure à un mois, 60 % une durée inférieure à quinze jours et 50 % une durée inférieure à une semaine.

Le CDD est, bien sûr, légitime. Jamais le Gouvernement n'a déclaré qu'il souhaitait la disparition du CDD – vous avez du reste voté l'été dernier, une loi permettant de le renouveler deux fois.

Du reste, ce sont les partenaires sociaux et les trois organisations patronales qui ont décidé, il y a plus de deux ans et demi, de moduler les cotisations d'assurance chômage. Concrètement, cela veut dire à la fois une surcotisation pour les contrats courts et une exonération partielle – de trois à quatre mois pour l'embauche d'un jeune de vingt-six ans, par exemple, selon la taille de l'entreprise. Cela s'appelle une modulation des cotisations d'assurance chômage.

Nous le savons, la précarité est une réalité. Permettez-moi de vous donner un chiffre, qui me semble important même si l'heure est tardive : 82 % des embauches en CDD sont des réembauches. Bref, on a fait du CDD très court une forme de modèle économique, avec un délai de carence de six jours en moyenne, alors qu'on pourrait proposer des contrats plus longs.

Le Gouvernement entend bien sûr laisser aux partenaires sociaux la capacité de mettre en œuvre les modalités pratiques de cette modulation des cotisations d'assurance chômage. Elle a été décidée il y a deux ans et demi ; sa mise en œuvre est en cours. Mais nous souhaitons donner un signal politique fort en passant d'une possibilité à une obligation de moduler les cotisations d'assurance chômage. De grâce, ne parlons pas de surtaxation, mais de modulation.

M. Xavier Breton. C'est jouer sur les mots !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Il me semble essentiel de revenir à cet état d'esprit. Si cette modulation n'a pas eu les effets escomptés, c'est parce qu'elle était relativement modeste : elle ne touchait pas tous les contrats, notamment ceux d'une durée inférieure à un mois. Or c'est le cœur du sujet. Nous devons bien sûr en débattre, en tenant compte de la modulation acceptée par les trois organisations patronales il y a plus de deux ans et demi. À cet égard, il importe de rappeler que ce n'est pas au CDD en tant que tel que nous souhaitons mettre fin, mais à l'hyper-précarité. Rappelons qu'aujourd'hui, les jeunes accèdent à leur premier CDI à vingt-sept ans, contre vingt-deux ans et demi il y a quinze ans. Nous voyons bien qu'il y a une difficulté ! Nous constatons aussi que l'on fait payer à la collectivité, à l'assurance chômage, le comportement d'employeurs qui ne sont pas toujours responsables.

M. Jean-Charles Taugourdeau. Et dans le public, comment cela se passe-t-il ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. C'est au regard de tous ces éléments que la question doit être abordée.

Ce projet de loi comporte des éléments majeurs à mes yeux. Vous avez été nombreux à évoquer la situation des personnes en situation de handicap. Je suis très favorable à ce que cette question fasse l'objet d'une négociation au sein

de l'entreprise. Il ne s'agit pas seulement des CHSCT, mais aussi du droit à la formation. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois plus élevé que la moyenne ; elles sont souvent faiblement qualifiées. Des événements comme les *Abilympics*, championnats du monde des métiers des personnes handicapées organisés par exemple à Bordeaux par le président Rousset, permettent de montrer que ce qui compte, c'est la compétence. Il y a encore beaucoup à faire, car la situation de notre pays est indigne dans ce domaine. Oui, il nous faut avancer sur l'accompagnement, le maintien dans l'emploi, le droit à la formation !

En outre-mer, sur la question des conventions collectives, il nous faut aussi expérimenter de nouveaux dispositifs. Et la question du travail saisonnier est également essentielle. Elle concerne principalement les jeunes, mais pas seulement. Nous devons impérativement apporter de nouvelles garanties dans le cadre de ce texte.

Permettez-moi à présent de dire un mot de la médecine du travail. Le texte comporte des mesures relatives à la médecine du travail, qui font suite au rapport rédigé par votre collègue Michel Issindou. Vous le savez, ce rapport a été transmis à l'ensemble des membres du Conseil d'orientation des conditions de travail, le COCT, qui ont tous – syndicats et patronat – émis un avis favorable à la réforme, avec une seule abstention, celle de FO.

Pourquoi faisons-nous cette réforme ? Moi aussi, je souhaite que tous les salariés puissent passer une visite médicale ; mais malgré l'ouverture de postes, nous n'avons pas suffisamment de candidats. C'est une réalité. Il en est une autre, que je tiens à rappeler : il y a 20 millions d'embauches dans notre pays, mais seuls 3 millions de salariés bénéficient d'une visite d'embauche. Je suis bien sûr tentée de créer un droit sur le papier, mais je dois aussi faire preuve de responsabilité. Je constate que nombre de salariés qui ont des métiers à risque ne sont pas soumis à une visite médicale. C'est pour eux que nous avons prévu cette réforme de la médecine du travail. Mais nous avons aussi prévu une visite pour l'ensemble des salariés, avec des responsables de santé – infirmiers ou autres – sous l'autorité du médecin du travail. C'est un élément déterminant. Pour autant, je crois impératif d'avoir un débat sur la réalité d'aujourd'hui – je le disais à l'instant : 3 millions de visites pour 20 millions d'embauches.

J'en viens aux travailleurs détachés. Je tiens tout d'abord à remercier Denys Robiliard d'avoir défendu le texte sur cet aspect. J'ai participé il y a deux semaines à un conseil des ministres européens ; je vous confirme que la France se veut le fer de lance d'une révision ciblée de la directive de 1996. Nous avons aujourd'hui la législation la plus stricte d'Europe en la matière ; nous pouvons être fiers de la loi Savary et de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Et nous les appliquons : nous sommes passés d'environ 400 contrôles en juin dernier à près de 1 500 par mois en moyenne. En quelques mois, nous avons récupéré près d'1,5 millions d'euros d'amendes ; nous avons procédé à des fermetures administratives ; il y a quelques semaines, j'ai pris un décret permettant de suspendre la réalisation de prestations de services internationales en l'absence de respect du SMIC ou de la durée légale du travail.

M. Damien Abad. Cela n'a pas d'impact !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Cette suspension a notamment été mise en œuvre en Corse, et c'est la mesure la plus efficace.

Nous nous heurtons néanmoins à un problème. Nous sommes toujours favorables – et nous le resterons – à la liberté de circulation des travailleurs dans l'espace européen. Ce n'est pas le travail détaché en soi qui pose une difficulté : nous sommes le troisième pays d'envoi de travailleurs détachés, et c'est cela qui nous permet de remporter de nombreux marchés à l'échelle de l'Europe. Mais ce qui mine notre modèle social, ce sont les fraudes au détachement, qui entraînent une concurrence déloyale. Si 228 000 personnes sont aujourd'hui déclarées en tant que travailleurs détachés, nous estimons à 70 000 le nombre de ceux qui ne sont pas déclarés. Mais aujourd'hui, nous ne pouvons pas suspendre une prestation de service internationale en l'absence de déclaration du détachement. Le projet de loi nous en donne la possibilité. C'est essentiel dans la perspective de la révision ciblée de la directive de 1996 : prendre cette mesure nous permettra de donner un signal à ce propos, car c'est aussi au niveau européen que la question se joue.

Mesdames et messieurs les députés, nous allons maintenant débattre de l'ensemble des articles.

M. Arnaud Richard. Espérons-le !

M. Damien Abad. Jusqu'au bout, madame la ministre ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. Ce débat, nous l'avons entamé ce soir, et il me semble important de rester dans la même tonalité. Bien sûr, nous entendons l'écho de la rue, les manifestations ; bien sûr, les réformes sociales font rarement l'unanimité. Mais chacun doit pouvoir faire valoir ses positions dans cet hémicycle, tout en s'efforçant de considérer le droit du travail tel qu'il existe. J'ai parlé de contournements du droit, rappelé que 90 % des embauches ne faisaient aujourd'hui en CDD : c'est aussi cela, la réalité !

Je tiens à le redire : si nous souhaitons apporter de la clarté et de la visibilité aux employeurs, c'est pour encourager l'embauche en CDI. C'est cela notre objectif.

M. Damien Abad. Ce n'est pas gagné !

Mme Jacqueline Fraysse. Oui, c'est votre objectif. Quant à l'atteindre...

Mme Myriam El Khomri, ministre. Mais bien évidemment, ces souplesses ne peuvent s'octroyer que de façon négociée.

M. Damien Abad. Appelez le soldat Macron !

Mme Myriam El Khomri, ministre. L'équation est simple : pas de souplesses sans négociation. Et s'il n'y a pas d'accord, c'est le droit actuel qui s'appliquera.

Tentons donc cette expérimentation, tentons de développer la démocratie sociale au plus près de l'entreprise. C'est par des adaptations négociées que nous parviendrons à la fois à améliorer la compétitivité de notre économie et à promouvoir le progrès pour les travailleurs. (*Applaudissements sur de nombreux bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

Mme la présidente. La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

2

ORDRE DU JOUR DE LA PROCHAINE SÉANCE

Mme la présidente. Prochaine séance, aujourd'hui à quinze heures :

Questions au Gouvernement ;

Suite du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs-ve-

s.

La séance est levée.

(La séance est levée, le mercredi 4 mai, à zéro heure vingt-cinq.)

*La Directrice du service du compte rendu de
la séance de l'Assemblée nationale*

CATHERINE JOLY



ABONNEMENTS

NUMÉROS d'édition	TITRES	TARIF abonnement France (*)
		Euros
	DÉBATS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE	
03	Compte rendu..... 6 mois	103,90
33	Questions..... 6 mois	76,95
	DÉBATS DU SÉNAT	
05	Compte rendu..... 6 mois	93,40
35	Questions..... 6 mois	55,85
85	Table compte rendu.....	19,80

En cas de changement d'adresse, joindre une bande d'envoi à votre demande

Paiement à réception de facture

En cas de règlement par virement, indiquer obligatoirement le numéro de facture dans le libellé de votre virement.

Pour expédition par voie aérienne (outre-mer) ou pour l'étranger, paiement d'un supplément modulé selon la zone de destination

(*) Arrêté du 8 décembre 2014 publié au *Journal officiel* du 10 décembre 2014

Direction, rédaction et administration : 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15
Standard : 01-40-58-75-00 – Accueil commercial : 01-40-15-70-10 – Télécopie abonnement : 01-40-15-72-75

Prix du numéro : 3,90 €
(Fascicules compte rendu et amendements)