



N° 3909

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 30 juin 2016.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES, EN NOUVELLE LECTURE, SUR LE PROJET DE LOI, MODIFIÉ PAR LE SÉNAT, APRÈS ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, *de modernisation du droit du travail*,

PAR M. CHRISTOPHE SIRUGUE,

Député.

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1^{re} lecture : **3600, 3675, 3626** et T.A. **728**.

Commission mixte paritaire : **3889**.

Nouvelle lecture : **3886**.

Sénat : 1^{re} lecture : **610, 661, 662** et T.A. **161** (2015-2016).

Commission mixte paritaire : **726** et **727** (2015-2016).

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	13
TRAVAUX DE LA COMMISSION	17
DISCUSSION GÉNÉRALE	17
EXAMEN DES ARTICLES	27
TITRE I^{ER} – REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	27
Chapitre I ^{er} – Vers une refondation du code du travail	27
<i>Article I^{er}</i> : Commission de refondation du droit du travail	27
<i>Article I^{er} bis A</i> (Art. L. 1321-2-1 [nouveau] du code du travail) : Principe de neutralité dans l'entreprise	38
Chapitre I ^{er} bis – Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	43
<i>Article I^{er} bis</i> (Art. L. 1154-1 du code du travail) : Alignement du régime probatoire du harcèlement sexuel sur celui prévu pour les discriminations	43
<i>Article I^{er} sexies</i> (Art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) : Agissements sexistes dans la fonction publique	44
Chapitre II – Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés	45
<i>Article 2 A (suppression maintenue)</i> : Bilan annuel des accords d'entreprise par les branches	45
<i>Article 2</i> (Art. L. 1222-7 et L. 1222-8, L. 1225-9, L. 1263-3, L. 1271-5, L. 1272-4, L. 1273-3, L. 1273-5, L. 1274-2, L. 1522-8, L. 2323-3, L. 2323-17, L. 3111-2, L. 3111-3 [nouveau], L. 3121-1 à L. 3121-4, L. 3121-4-1 [nouveau], L. 3121-5 à L. 3121-11-1, L. 3121-12 à L. 3121-14 [nouveaux], L. 3121-15 et L. 3121-16, L. 3121-17 à L. 3121-19 [nouveaux], L. 3121-20 à L. 3121-25, L. 3121-26 à L. 3121-32 [nouveaux], L. 3121-33 et L. 3121-34, L. 3121-34-1 [nouveau], L. 3121-35 à L. 3121-38, L. 3121-38-1 [nouveau], L. 3121-39 à L. 3121-48, L. 3121-49 à L. 3121-51 [nouveaux], L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3121-55 à L. 3121-67 [nouveau], L. 3122-1 à L. 3122-6, L. 3122-7 à L. 3122-22 [nouveaux], L. 3122-23 à L. 3123-25, L. 3123-26 à L. 3123-28 [nouveaux], L. 3123-29 à	

L. 3123-37, L. 3123-38 [nouveau], L. 3131-1 et L. 3131-2, L. 3131-3 [nouveau], L. 3132-26 et L. 3132-28, L. 3133-1 à L. 3133-3, L. 3133-3-1 et L. 3133-3-2 [nouveaux], L. 3133-4 à L. 3133-8, L. 3133-9 [nouveau], L. 3133-10 à L. 3133-12, L. 3134-1, L. 3134-16 [nouveau], L. 3141-1 à L. 3141-31, L. 3141-32 et L. 3141-33 [nouveaux], L. 3164-4, L. 3171-1, L. 3253-23, L. 3422-1, L. 5125-1, L. 5132-6, L. 5132-7, L. 5134-60, L. 5134-63, L. 5134-126, L. 5221-7, L. 5544-10, L. 6222-25, L. 6325-10, L. 6331-35, L. 6343-2, L. 7122-24, L. 7213-1 et L. 7221-2 du code du travail ; art. L. 431-3, L. 432-2, L. 433-1 du code de l'action sociale et des familles ; art. 39 et 244 <i>quater</i> Q du code général des impôts ; art. L. 191-2 du code minier ; art. L. 712-4, L. 712-6, L. 713-2 à L. 713-5, L. 713-13, L. 713-19, L. 714-1, L. 714-5 et L. 714-6, L. 714-8, L. 781-50 du code rural et de la pêche maritime ; art. L. 133-5, L. 133-5-1, L. 241-1-3, L. 241-13, L. 241-13-1, L. 241-18, L. 242-8, L. 242-9 et L. 243-1-3 du code de la sécurité sociale ; art. L. 1321-6, L. 1321-7, L. 1321-10, L. 1821-8-1, L. 3312-1, L. 3312-3, L. 3313-2, L. 4511-1, L. 5544-1, L. 5544-3, L. 5544-8, L. 5544-10, L. 6525-1, L. 6526-3 et L. 6525-5 du code des transports ; art. 43 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit ; art. 21 de l'ordonnance n° 2012-789 du 31 mai 2012 portant extension et adaptation de certaines dispositions du code rural et de la pêche maritime et d'autres dispositions législatives à Mayotte) : Nouvelle articulation des normes en matière de durée du travail, de repos et de congés payés	46
<i>Article 2 bis (supprimé)</i> (Art. L. 1242-2-1 [nouveau] du code du travail) : Création du contrat à durée déterminée à objet défini.....	85
<i>Article 3</i> (Art. L. 1222-5, L. 3142-1 à L. 3142-10, L. 3142-10-1 [nouveau], L. 3142-11 à L. 3142-26, L. 3142-26-1 à L. 3142-26-8 [nouveaux], L. 3142-27 à L. 3142-99, L. 3142-99-1 [nouveau], L. 3142-100 à L. 3142-108, L. 3142-109 à L. 3142-111 [nouveaux], L. 3142-112, L. 3142-113 et L. 3142-114 [nouveaux], L. 3142-115 et L. 3142-116, L. 6313-1, L. 6315-1, L. 7211-3 et L. 7221-2 du code du travail ; art. L. 168-1, L. 161-9-3, L. 241-3-2 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale ; art. L. 2123-9, L. 3123-7, L. 4135-7, L. 7125-7 et L. 7227-7 du code général des collectivités territoriales ; art. L. 114-24 du code de la mutualité ; art. L. 423-14 du code de l'action sociale et des familles et art. L. 5544-25, L. 5544-25-1 [nouveau] et L. 6525-5 du code des transports) : Congés spécifiques.....	87
<i>Article 4</i> (Art. L. 3151-1, L. 3151-2 à L. 3151-4 [nouveaux], L. 3152-1 à L. 3152-3, L. 3152-4 [nouveau], L. 3153-1 à L. 3153-3, L. 3154-1 à L. 3154-3 et L. 3334-10 du code du travail ; art. 163 A et 1417 du code général des impôts ; article 18 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) : Compte épargne-temps.....	90
<i>Article 5</i> : Sécurisation des conventions de forfait existantes	92
<i>Article 5 bis</i> : Rapport au Parlement sur la notion de « jour »	93
TITRE II – FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION	95
Chapitre I ^{er} – Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation.....	95
<i>Article 7 AA (supprimé)</i> (Art. L. 23-112-2 et L. 23-114-2, L. 2411-1, L. 2411-25, L. 2412-1, L. 2412-16, L. 2421-2, L. 2422-1 et L. 243-10-1 du code du travail ; art. 1 ^{er} de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi) : Suppression des commissions paritaires interprofessionnelles régionales...	95
<i>Article 7 A (supprimé)</i> (Art. L. 2312-1 à L. 2312-5 du code du travail) : Relèvement du seuil d'élection des délégués du personnel.....	97

<i>Article 7 B (supprimé)</i> (Art. L. 2143-3, L. 2143-6, L. 2312-2, L. 2322-1 à L. 2322-4, L. 2313-7, L. 2313-7-1, L. 2313-8, L. 2313-13, L. 4611-1 à L. 4611-6 du code du travail) : Assouplissement de certaines règles relatives aux institutions représentatives du personnel.....	98
<i>Article 7 C (supprimé)</i> (Art. L. 2326-1 du code du travail) : Généralisation de la délégation unique du personnel	100
<i>Article 7 D</i> : Rapport au Parlement sur les voies de promotion et de valorisation du dialogue social	101
<i>Article 7</i> (Art. L. 2222-3, L. 2222-3-1 et L. 2222-3-3 [nouveaux], L. 2222-5-1 [nouveau], L. 2231-5-1 [nouveau] et L. 2232-20 du code du travail) : Préambule des accords, méthode et publicité.....	101
<i>Article 8</i> (Art. L. 2261-7, L. 2261-7-1 [nouveau], L. 2232-21, L. 2232-22, L. 2232-24, L. 2232-24-1 [nouveau], L. 2261-10, L. 2261-13, L. 2261-14, L. 2261-14-2 à L. 2261-14-4 [nouveaux] du code du travail) : Préambule des accords, méthode et publicité	108
<i>Article 9</i> (Art. L. 2232-22, L. 2314-11, L. 2314-20, L. 2314-31, L. 2322-5, L. 2323-8, L. 2323-9, L. 2323-13, L. 2323-26-1 [nouveau], L. 2323-60, L. 2324-13, L. 2324-18, L. 2325-5-1, L. 2325-14-1, L. 2325-34, L. 2326-5, L. 2327-7, L. 2327-13-1, L. 2327-15, L. 2334-2, L. 2341-12, L. 2353-27-1, L. 2363-6, L. 2373-3, L. 2392-4 [nouveau] et L. 4616-3 du code du travail) : Dispositions diverses relatives à la mise en place et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.....	110
<i>Article 9 bis</i> (Art. L. 1145-1 [nouveau] du code du travail) : Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	113
<i>Article 9 ter</i> : Bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales..	114
Chapitre II – Renforcement de la légitimité des accords collectifs	115
<i>Article 10 A (supprimé)</i> (Art. L. 2232-20-1 à L. 2232-20-4 [nouveaux], L. 2232-21 et L. 2232-24 du code du travail) : Assouplissement des modalités de conclusion des accords collectifs dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégué syndical.....	115
<i>Article 10</i> (Art. L. 2232-12 du code du travail) : Généralisation des accords majoritaires d'entreprise	118
<i>Article 11</i> (Art. L. 2254-2 à L. 2254-7 [nouveaux], L. 2323-15, L. 2325-35 et L. 5125-1 à L. 5125-7 du code du travail) : Accords de préservation ou de développement de l'emploi.....	121
<i>Article 12</i> (Art. L. 2122-4, L. 2232-32 à L. 2232-34, L. 2232-36 à L. 2232-38 [nouveaux], L. 2253-5 à L. 2253-7 [nouveaux] du code du travail) : Sécurisation des accords de groupe et des accords interentreprises.....	134
<i>Article 13</i> (Art. L. 2232-5-1 et L. 2232-5-2 [nouveaux], L. 2232-9, L. 2261-19 du code du travail, L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire) : Missions des branches professionnelles.....	136
<i>Article 14</i> (Art. L. 2261-32, L. 2261-33 et L. 2261-34 [nouveaux] du code du travail) : Restructuration des branches professionnelles	152
<i>Article 14 bis</i> (Art. L. 2222-1 et L. 2622-2 du code du travail) : Application directe des accords collectifs et des conventions de niveau national dans les départements et certaines collectivités d'outre-mer	154

Chapitre III – Des acteurs du dialogue social renforcés.....	155
<i>Article 15</i> (Art. L. 1311-18 [nouveau] et L. 2144-3 du code du travail) : Locaux mis à la disposition des syndicats par les collectivités territoriales	155
<i>Article 16</i> (Art. L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2143-16, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3, L. 4614-3 du code du travail ; art. L. 412-8 du code de la sécurité sociale) : Augmentation des heures de délégation des délégués syndicaux	156
<i>Article 16 bis</i> (Art. L. 414-41 du code du travail applicable à Mayotte) : Augmentation des heures de délégation des délégués syndicaux à Mayotte.....	158
<i>Article 16 ter</i> : Rapport au Parlement sur l'état des discriminations syndicales en France.	159
<i>Article 17</i> (Art. L. 2325-35, L. 2325-38, L. 2325-40, L. 4614-12, L. 4614-13 et L. 4614-13-1 [nouveau] du code du travail) : Contestation de l'expertise du CHSCT..	160
<i>Article 18</i> (Art. L. 1232-12, L. 1442-2, L. 2135-11, L. 2145-1 à L. 2145-4, L. 2145-5 à L. 2145-13 [nouveaux], L. 2212-1 et L. 2212-2 [nouveaux], L. 2325-43, L. 2325-44, L. 3142-7 à L. 3142-15, L. 3341-2 et L. 3341-3 du code du travail) : Renforcement de la formation des acteurs de la négociation collective	163
<i>Article 18 bis (supprimé)</i> (Art. L. 2325-43 du code du travail) : Affectation de l'excédent du budget de fonctionnement du comité d'entreprise au budget dédié aux activités culturelles et sociales	164
<i>Article 18 ter</i> (Art. 2323-86 du code du travail) : Modalités de répartition de la subvention pour les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise entre établissements distincts	166
<i>Article 19</i> (Art. L. 1441-4, L. 2135-13, L. 2135-15, L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-4, L. 2152-5 et L. 2261-19 du code du travail ; ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes) : Mesure de l'audience patronale	167
<i>Article 20 bis (supprimé)</i> (Art. L. 137-16 du code de la sécurité sociale) : Abaissement du forfait social à 16 % pour la participation et l'intéressement	172
<i>Article 20 ter</i> (Art. L. 225-102-1 du code de commerce) : Évaluation de l'impact des accords d'entreprise sur les résultats et les performances de l'entreprise, et sur les conditions de travail des salariés.....	175
<i>Article 20 quater</i> : Bilan quinquennal sur l'état du dialogue social en France.....	176
TITRE III – SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE.....	177
Chapitre I ^{er} – Mise en place du compte personnel d'activité	177
<i>Article 21</i> (Art. L. 4161-1, L. 4161-2, L. 5151-1 à L. 5151-6 [nouveaux], L. 6111-6, L. 6323-1, L. 6323-2, L. 6323-4, L. 6323-6, L. 6323-6-1 [nouveau], L. 6323-7, L. 6323-11, L. 6323-11-1 [nouveau], L. 6323-12, L. 6323-15, L. 6323-20, L. 6323-20-1 et L. 6323-23-1 [nouveaux] et L. 6323-24 à L. 6323-31 [nouveaux] du code du travail) : Création du compte personnel d'activité.....	177
<i>Article 21 bis A</i> (Art. L. 6321-1 et L. 6324-1 du code du travail) : Élargissement de l'acquisition de blocs de compétences et de l'évaluation préalable à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences	190

<i>Article 21 bis B</i> (Art. L. 6331-48, L. 6331-48-1, L. 6331-50, L. 6331-51, L. 6331-54 et L. 6331-54-1 [abrogés], L. 6361-2 du code du travail ; art. 8 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs ; art. 1601, 1601 B, 1609 quatervicies B du code général des impôts ; art. L. 135 J du livre des procédures pénales ; art. 2 de la loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans) : Unification du recouvrement de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants	191
<i>Article 21 bis</i> : Ouverture d'une concertation relative à l'élargissement du compte personnel d'activité	193
<i>Article 21 ter</i> (Art. L. 6323-4-et L. 6323-32 à L. 6323-40 [nouveaux] du code du travail ; art. L. 243-6 du code de l'action sociale et des familles) : Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs handicapés accueillis en ESAT... ..	195
<i>Article 23</i> (Art. L. 5131-3 à L. 5131-5, L. 5131-7 et L. 5131-8 du code du travail) : Renforcement de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie.....	196
<i>Article 23 bis A</i> (Art. L. 822-1 du code de l'éducation ; art. 1042 B du code général des impôts) : Extension des missions du réseau des œuvres universitaires à la gestion des aides en faveur des jeunes à la recherche d'un premier emploi.....	198
<i>Article 23 bis B</i> (Art. L. 130-2 à L. 130-5 du code du service national ; art. L. 136-2 du code de la sécurité sociale) : Régime social des volontaires des établissements publics d'insertion de la défense (EPIDE).....	199
<i>Article 23 bis C</i> (Art. L. 324-1 à L. 324-5 du code du travail applicable à Mayotte) : Application à Mayotte du droit à l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.....	200
<i>Article 23 bis D</i> : Création de l'aide à la recherche du premier emploi.....	201
<i>Article 23 bis</i> : Rapport relatif à l'évaluation des emplois d'avenir	202
<i>Article 23 ter</i> (Art. L. 243-1 du code de l'action sociale et des familles ; art. L. 5213-2-1 [nouveau] du code du travail) : Dispositif d'emploi accompagné pour les personnes handicapées.....	204
<i>Article 23 quater</i> (Art. L. 5132-15-1 du code du travail) : Aménagement de la durée du contrat de travail des salariés en ateliers et chantiers d'insertion	206
Chapitre III – Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique	207
<i>Article 25</i> (Art. L. 2242-8 du code du travail) : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion.....	207
<i>Article 25 bis</i> (Art. L. 5213-6 du code du travail, art. L. 212-2 [nouveau] du code de la consommation) : Mise en accessibilité du poste de travail des salariés handicapés	210
<i>Article 26</i> : Ouverture d'une concertation relative au travail à distance	211
<i>Article 27</i> (Art. L. 2142-6, L. 2314-21 et L. 2324-19 du code du travail) : Adaptation du dialogue social aux pratiques numériques	212
<i>Article 27 bis A</i> (Art. L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime) : Communication syndicale en ligne dans les chambres d'agriculture.....	213
<i>Article 27 bis</i> : Définition de la responsabilité sociale des plateformes en ligne	214

TITRE IV – FAVORISER L’EMPLOI	217
Chapitre I^{er} – Améliorer l’accès au droit des entreprises et favoriser l’embauche	217
<i>Article 28</i> (Art. L. 5143-1 [nouveau] du code du travail) : Droit à l’information des employeurs des entreprises de moins de 300 salariés	217
<i>Article 28 bis AA</i> (Art. L. 8112-1 du code du travail) : Mission d’information et de conseil des agents de l’inspection du travail.....	221
<i>Article 28 bis A</i> (Art. L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale) : Possibilité pour l’employeur d’assurer par décision unilatérale la couverture complémentaire de certains salariés par le versement santé	222
<i>Article 29</i> (Art. L. 2232-10-1 [nouveau] du code du travail) : Accords types de branche..	225
<i>Article 29 bis A</i> (Art. L. 23-121-1 à L. 23-123-5 [nouveaux], L. 2122-14 [nouveau], L. 2143-24 et L. 2143-25 [nouveaux], L. 2232-40 à L. 2232-42 [nouveaux], L. 2411-1, L. 2411-26 [nouveau], L. 2412-1, L. 2412-17 [nouveau], L. 2421-2, L. 2422-1 et L. 243-11-1 [nouveau] du code du travail) : Dialogue social dans les réseaux de franchise	227
<i>Article 29 bis</i> (Art. 39 <i>octies</i> F [nouveau] du code général des impôts) : Provision pour risque lié à un contentieux prud’homal pour les entreprises de moins de cinquante salariés.....	237
<i>Article 29 ter</i> (Art. L. 1273-3 du code du travail) : Caractère libératoire du Titre Emploi-Service Entreprise (TESE).....	239
<i>Article 30</i> (Art. L. 1233-3, L. 1235-7, L. 1235-7-1 et L. 1235-9 du code du travail) : Critères du licenciement économique	240
<i>Article 30 bis A (supprimé)</i> (Art. L. 1226-15, L. 1235-1, L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-3-2 [nouveaux] et L. 1235-5 et L. 1235-11 à 1235-15 du code du travail) : Plafonnement du montant des indemnités prud’homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse	247
<i>Article 30 bis B (supprimé)</i> (Art. L. 1462-2 [nouveau] du code du travail) : Modulation dans le temps des décisions du juge judiciaire.....	250
<i>Article 31</i> (Art. L. 725-24 du code rural et de la pêche maritime) : Ratification de l’ordonnance relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l’administration, sur l’application d’une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur	251
<i>Article 31 bis (supprimé)</i> (Art. L. 141-23 à L. 141-32, L. 23-10-1 à L. 23-10-12 du code de commerce ; art. L. 1233-57-2, L. 1233-57-3 et L. 1233-57-21 du code du travail ; art. 18 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l’économie sociale et solidaire) : Suppression de l’obligation d’information des salariés avant la vente d’une entreprise.....	252
<i>Article 31 ter</i> (Art. 26-41 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération) : Constitution des coopératives d’activité et d’emploi (CAE) sous forme de société coopérative	254
Chapitre II – Développer l’apprentissage comme voie de réussite et renforcer la formation professionnelle	255
<i>Article 32 A (supprimé)</i> (Art. L. 6123-1, L. 6211-1 et L. 6211-2-1 [nouveau] du code du travail ; art. L. 122-6 du code de l’Éducation) : Pacte national pour l’apprentissage	255

<i>Article 32 B (supprimé)</i> (Art. L. 313-1, L. 331-7 et L. 331-1 du code de l'éducation) : Information sur l'apprentissage et découverte des métiers.....	256
<i>Article 32 C (supprimé)</i> (Art. L. 721-2, L. 941-9 [nouveau] et L. 942-1 [nouveau] du code de l'éducation) : Formation des enseignants au monde de l'entreprise	258
<i>Article 32 D (supprimé)</i> (Art. L. 421-2, et L. 421-3 du code de l'éducation) : Présidence du conseil d'administration des lycées professionnels.....	259
<i>Article 32 E (supprimé)</i> (Art. L. 331 et L. 337-1 du code de l'éducation) : Association du maître d'apprentissage au jury d'examen de son apprenti.....	260
<i>Article 32 F (supprimé)</i> (Art. L. 337-3-1 du code de l'éducation) : Assouplissement des conditions d'accès au dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance.....	261
<i>Article 32 GA</i> (Art. L. 6222-16 du code du travail) : Assouplissement des conditions d'accès au dispositif d'initiation aux métiers en l'alternance.....	262
<i>Article 32 G (supprimé)</i> (Art. L. 6222-7-1, L. 6222-18, L. 6222-24 et L. 6222-27 du code du travail) : Condition d'exécution et de rupture du contrat d'apprentissage	262
<i>Article 32 H (supprimé)</i> (Art. L. 6223-8 du code du travail) : Formation des maîtres d'apprentissage	264
<i>Article 32 I (supprimé)</i> (Art. L. 3163-2 et L. 6222-26 du code du travail) : Travail de nuit des apprentis mineurs	265
<i>Article 32 J (supprimé)</i> (Art. L. 6123-2 et L. 6123-3 du code du travail) : Représentation institutionnelle des apprentis	266
<i>Article 32 K (supprimé)</i> (Art. L. 6123-3 du code du travail) : Information sur le bilan des dépenses régionales en faveur de l'apprentissage.....	267
<i>Article 32 L (supprimé)</i> (Art. L. 2241-4, L. 2242-14, L. 5121-3, L. 5121-6 à L. 5121-21 du code du travail ; art. L. 330-4 du code rural et de la pêche maritime ; art. 5 de la loi n° 2013-185 du 1 ^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération) : Suppression du contrat de génération.....	268
<i>Article 32</i> : (Art L. 6241-5, L. 6241-9, L. 6242-6 et L. 6332-16 du code du travail) Apprentissage.....	269
<i>Article 32 bis AA (supprimé)</i> (Art L. 6242-3-1 du code du travail) : Collecte de la taxe d'apprentissage	270
<i>Article 32 bis AB (supprimé)</i> (Art L. 6243-3 du code du travail) : Exonération de cotisation patronale pour les entreprises qui concluent un premier contrat d'apprentissage	271
<i>Article 32 bis AC (supprimé)</i> (Art L. 335-6 du code de l'éducation) : Collecte de la taxe d'apprentissage	272
<i>Article 32 bis A (supprimé)</i> (Art L. 6222-1 et L. 6222-12-1 du code du travail) : Possibilité de signer un contrat d'apprentissage avant 15 ans	273
<i>Article 32 bis C (supprimé)</i> (Art L. 6222-25 du code du travail) : Durée du travail des apprentis mineurs	274
<i>Article 32 ter A</i> (Art L. 6227-1 à L. 6227-11 [nouveaux] du code du travail ; art. 18 à 21 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail) : Pérennisation de l'apprentissage dans la fonction publique	274
<i>Article 32 ter (supprimé)</i> (Art. L. 6271-1 à L. 6271-6 [nouveaux] du code du travail) : Écoles de production	276

<i>Article 33</i> : Expérimentation du contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi.....	277
<i>Article 33 bis</i> (Art L. 6313-1 et L. 6313-12 du code du travail) : Participation de professionnels non-salariés à des jurys de validation des acquis de l'expérience	279
<i>Article 33 ter</i> : Expérimentation sur la gestion par les régions des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage.....	280
<i>Article 34</i> (Art. L. 335-5, L. 613-3, L. 613-4 et L. 641-2 du code de l'éducation ; art. L. 6323-13, L. 6422-2, L. 6422-3 et L. 6422-3-1 du code du travail) : Assouplissement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).....	281
<i>Article 35 bis</i> (Art. L. 6322-5, L. 6322-9 et L. 6322-47 du code du travail) : Harmonisation des seuils sociaux	283
<i>Article 36</i> (Art. L. 6111-7, L. 6111-8 [nouveau], L. 6121-5 et L. 6121-6, L. 6341-6 et L. 6353-10 [nouveau] du code du travail ; art. L. 401-2-1 du code de l'éducation) : Information sur le système d'information et insertion des apprentis	283
<i>Article 36 bis</i> (Art. L. 6325-13, L. 6332-14 et L. 6353-1 du code du travail) : Modalités de réalisation des actions de formation	284
<i>Article 36 ter</i> : Dispositif expérimental d'accès à la qualification à la Réunion	285
<i>Article 37</i> (Art. L. 937-1 et L. 953-3 [nouveaux], L. 971-1, L. 973-1 et L. 974-1 du code du travail ; art. 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique de l'État) : Recrutement d'agents contractuels par les groupements d'établissements (GRETA) et les établissements d'enseignement supérieur	286
Chapitre III – Préserver l'emploi	287
<i>Article 38</i> (Art. L. 1254-1, L. 1254-2, L. 1254-9, L. 1255-11, L. 1255-14 à L. 1255-16, L. 1255-17 et L. 1255-18 [nouveaux] et L. 5132-14 du code du travail, art. L. 5542-51 du code des transports ; ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial) : Portage salarial	287
<i>Article 39</i> (Art. L. 1242-2, L. 1242-7, L. 1244-1, L. 1244-2, L. 1244-4, L. 1251-6, L. 1251-11, L. 1251-37, L. 1251-60, L. 1254-2, L. 2412-2 à L. 2412-4, L. 2412-7 à L. 2412-9, L. 2412-13, L. 2421-8-1, L. 5135-7 et L. 6321-13 du code du travail) : Emploi saisonnier.....	288
<i>Article 40 bis A</i> (Art. L. 1111-2 et L. 1253-24 [nouveau] du code du travail) : Modalités de calcul de l'effectif d'un groupement d'employeurs.....	292
<i>Article 40 bis</i> (Art. L. 1253-19 du code du travail) : Constitution des groupements d'employeurs « mixtes » sous la forme de sociétés coopératives.....	293
<i>Article 40 ter</i> (<i>suppression maintenue</i>) (Art. L. 1253-1 du code du travail) : Possibilité pour les groupements d'employeurs de bénéficier d'un label	294
<i>Article 40 quater A</i> (Art. L. 6223-5 du code du travail) : Apprenti recruté par un groupement d'employeurs	295
<i>Article 40 quater B</i> (Art. 214 du code général des impôts) : Clarification en matière de déductions fiscales dont bénéficient les groupements d'employeurs.....	296
<i>Article 40 quater</i> (Art. L. 6331-57 et L. 7221-1 du code du travail) : Définition juridique du particulier employeur.....	297
<i>Article 41 bis AA</i> (<i>supprimé</i>) (Art. L. 1224-1-1 [nouveau] du code du travail) : Transferts conventionnels de contrats de travail.....	298

<i>Article 41 bis</i> (Art. L. 1233-71 du code du travail) : Correction d'une erreur de référence dans le dispositif relatif au congé de reclassement	299
<i>Article 43 bis AA</i> (Art. L. 842-8 [nouveau] du code de la sécurité sociale ; art. L. 344-5 du code de l'action sociale et des familles) : Prime d'activité versée aux travailleurs handicapés	300
<i>Article 43 ter</i> (Art. L. 5214-3-1 du code du travail) : Élargissement des missions des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.....	301
TITRE V – MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL	305
<i>Article 44 A (supprimé)</i> (Art. L. 4121-1 du code du travail) : Obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail.....	305
<i>Article 44</i> (Art. L. 1225-11, L. 1225-15, L. 1226-2, L. 1226-2-1 [nouveau], L. 1226-4-1, L. 1226-8, L. 1226-10, L. 1226-12, L. 1226-15, L. 1226-20, L. 1226-21, L. 4622-1, L. 4622-3, L. 4622-8, L. 4624-1 à L. 4624-5, L. 4625-1-1 et L. 4624-6 à L. 4624-10 [nouveaux], L. 4745-1 du code du travail ; art. L. 444-2 du code de l'action sociale et des familles et art. L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime) : Réforme de la médecine du travail	306
<i>Article 44 bis A</i> (Art. L. 4622-6 du code du travail) : Modalités de calcul des dépenses des services de santé au travail	319
<i>Article 44 bis</i> (Art. L. 2221-8 A [nouveau] du code des transports) : Reconnaissance de l'aptitude des personnels exerçant les tâches de sécurité ferroviaire	320
<i>Article 44 ter</i> : Rapport portant sur l'attractivité de la spécialité de médecine du travail ...	320
TITRE VI – RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL	322
<i>Article 45</i> (Art. L. 1262-2-1, L. 1262-4-4 et L. 1262-4-4-1 [nouveaux], L. 1263-3, L. 1264-1, L. 1264-2, L. 8221-5 et L. 8291-1 du code du travail) : Renforcement des obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre lorsque ceux-ci ont recours à des prestataires établis à l'étranger.....	322
<i>Article 46</i> (Art. L. 1262-4-5 [nouveau] du code du travail) : Création d'une contribution visant à compenser les coûts administratifs liés à la création d'un système de déclaration dématérialisée	323
<i>Article 48</i> (Art. L. 1264-4 [nouveau] du code du travail) : Transposition de l'article 15 de la directive 2014/67/UE relative au recouvrement des sanctions prononcées par les autres États-membres à l'encontre d'entreprises françaises	324
<i>Article 49</i> (Art. L. 1263-1, L. 8271-3, L. 8271-3-1 [nouveau] et L. 8271-5 du code du travail) : Élargissement de l'accès aux données issues des déclarations de détachement et aux établissements inspectés pour les interprètes assermentés.....	325
<i>Article 49 bis</i> (Art. L. 8272-2 du code du travail) : Fermeture administrative des chantiers de bâtiments ou de travaux publics	325
<i>Article 50 bis</i> (Art. L. 1262-2 du code du travail) : Égalité de traitement entre travailleurs intérimaires détachés et travailleurs intérimaires salariés d'entreprises établies en France.....	326
<i>Article 50 ter</i> (Art. 45 de l'ordonnance n° 2015-889 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics) : Exclusion de la commande publique des personnes figurant sur la « liste noire » des entreprises condamnées pour travail illégal.....	328

<i>Article 50</i> quater (Art. 58 <i>bis</i> [nouveau] de l'ordonnance n° 2015-889 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics) : Résiliation d'une prestation de service en cas de suspension administrative.....	328
TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES	329
<i>Article 51</i> (Art. L. 1233-30, L. 1253-6, L. 1263-3, L. 1263-6, L. 2143-7, L. 2313-11, L. 2314-10, L. 2315-12, L. 2323-18, L. 2323-24, L. 2324-8, L. 2324-12, L. 2325-19, L. 2326-5, L. 2392-2, L. 3172-1, L. 3171-3, L. 3221-9, L. 4132-3, L. 4154-2, L. 4311-6, L. 4412-2, L. 4526-1, L. 4612-7, L. 4613-1, L. 4614-8, L. 4614-11, L. 4616-2, L. 4624-3, L. 4711-3, L. 4721-1, L. 4721-2, L. 4721-4, L. 4721-5, L. 4741-9, L. 4744-7, L. 4754-1 [nouveau], L. 5213-5, L. 5424-16, L. 6225-4, L. 6361-5, L. 6363-1, L. 7122-18, L. 7232-9, L. 7413-3, L. 7421-2, L. 7424-3, L. 8112-3, L. 8113-1 à L. 8113-5, L. 8271-17, L. 8113-8, L. 8114-2, L. 8123-1, L. 8123-6, L. 8223-1-1, L. 8271-1-2, L. 8271-14, L. 8271-19 et L. 8291-2 du code du travail ; L. 1324-10, L. 5243-2-3, L. 5541-3 [nouveau], L. 5544-18, L. 5544-31, L. 5548-1 à L. 5548-4 et L. 5641-1 du code des transports) : Réforme de l'inspection du travail.....	329
<i>Article 51 bis A</i> (nouveau) (Art. L. 719-10 du code rural et de la pêche maritime) : Modification de l'ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail.....	331
<i>Article 51 bis B</i> (nouveau) (Art. 8115-1 du code du travail) : Obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail.....	331
<i>Article 51 bis</i> (Art. L. 511-1 du code minier ; art. L. 3512-4 et L. 3819-23 du code de la santé publique ; art. L. 8112-1 et L. 8112-3 du code du travail) : Exercice des attributions des inspecteurs du travail par des fonctionnaires de contrôle assimilés	332
<i>Article 51</i> quater : Ratification de l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.....	332
<i>Article 52</i> (Art. L. 5426-1-1 [nouveau], L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2 du code du travail) : Renforcement des sanctions en cas de versement indu de prestations d'assurance chômage.....	333
<i>Article 52 bis A</i> : Application des dispositions du code du travail à Mayotte.....	335
<i>Article 53</i> (Art. L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1235-4 et L. 1235-5 du code du travail) : Obligation pour l'entreprise de rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage versées en cas de licenciement lié à un traitement discriminatoire ou à des faits de harcèlement.....	338
<i>Article 54</i> (Art. L. 1235-3-1 [nouveau] du code du travail) : Versement d'une indemnité au moins égale à 6 mois en cas de licenciement lié à un traitement discriminatoire ou en raison de faits de harcèlement sexuel	339
<i>Titre</i>	341
ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR	345

INTRODUCTION

Le 12 mai dernier, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s, sur lequel le Gouvernement avait engagé sa responsabilité en vertu de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution. Ce texte traduit la volonté du Gouvernement et de la majorité de moderniser notre système de relations collectives et individuelles du travail. Ce choix n'est pas un choix de circonstance. Il permet à nos entreprises de s'adapter à un monde du travail en complète mutation, tout en renforçant les protections offertes aux salariés.

Le 28 juin, le Sénat adoptait un texte profondément remanié, traduisant une philosophie générale assez éloignée de celle retenue par l'Assemblée. Alors que le projet de loi initial comportait 52 articles, le texte adopté par le Sénat en comptait 158, dont seulement 24 dans une rédaction conforme à celle de l'Assemblée. Sur les 134 articles restant en discussion, le Sénat a supprimé 12 des articles adoptés par l'Assemblée, et inséré 56 articles additionnels.

Du fait de cette divergence de vue, la commission mixte paritaire, réunie quelques heures seulement après l'adoption du projet de loi par le Sénat, n'a pu que constater le désaccord entre les deux chambres, appelant dès le 30 juin une nouvelle lecture par la commission des affaires sociales, dont ce rapport fait état.

Dès l'article premier, les désaccords quant à la philosophie qui doit présider à la refondation du code du travail suffisent à acter le désaccord entre les deux chambres. La commission des affaires sociales a donc logiquement rétabli l'article 1^{er} dans sa rédaction votée en première lecture par l'Assemblée nationale. En effet, il s'agit de mettre en place une commission technique chargée de faire des propositions au Gouvernement afin de rendre le code du travail plus lisible pour les entreprises et leurs salariés. Un amendement a été voté afin d'associer plus étroitement les partenaires sociaux à la refondation du code du travail, à travers la participation du Haut conseil de dialogue social.

S'agissant de la durée du travail, du repos et des congés qui constituent l'essentiel du titre premier, la commission des affaires sociales a également rétabli le texte dans sa rédaction votée en première lecture moyennant quelques ajustements techniques : il n'était évidemment pas concevable pour elle de maintenir la suppression de la durée légale du travail, le renvoi à la négociation collective pour la fixation d'une durée conventionnelle ou le principe applicable de manière supplétive selon lequel la durée du travail à temps complet serait de 39 heures.

En ce qui concerne les articles visant à favoriser le dialogue social, qui font l'objet du titre II, la Commission a souhaité supprimer les articles additionnels

introduits au Sénat relatifs au relèvement des seuils, évidemment contradictoires avec la volonté du projet de loi de renforcer la négociation collective à tous les niveaux. Elle a également rétabli en toute logique le principe des accords majoritaires, qui sont un préalable indispensable pour renforcer la légitimité des accords collectifs.

La commission des affaires sociales s'est ensuite attachée à renforcer le rôle et les missions des branches professionnelles à l'article 13 du projet de loi. Elle a ainsi réaffirmé, d'une part, la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise dans plusieurs matières – les salaires minima, les classifications, la prévoyance et les fonds de la formation professionnelle, ainsi que deux nouvelles matières : la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle a invité d'autre part les branches à définir par la négociation leur ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes auxquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit déjà la primauté de l'accord d'entreprise.

La Commission a par ailleurs réaffirmé l'ambition de sécurisation des parcours professionnels portée par le projet de loi. Le compte personnel d'activité, en premier lieu, a été rétabli dans sa rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale en première lecture tout en voyant l'articulation entre ses différents dispositifs précisée. La généralisation de la garantie jeunes, également, a été rétablie afin de conforter ce dispositif expérimenté avec succès depuis 2013 et de garantir un accompagnement social et professionnel efficace.

En outre, l'adaptation du droit du travail à la place croissante occupée par les technologies de l'information et de la communication a été poursuivie. Ainsi, outre le rétablissement du dispositif de droit à la déconnexion, la commission des affaires sociales a réintégré dans le projet de loi – tout en l'aménageant – la définition de la responsabilité sociale des plateformes.

La Commission a également souhaité revenir sur les modifications apportées par le Sénat à l'article 30 relatif au motif économique de licenciement. Sur ce point, elle a confirmé la position déjà adoptée en première lecture et est même allée plus loin en rétablissant l'exigence d'une multiplicité des critères permettant de caractériser les difficultés économiques et la réaffirmation de leur aspect qualitatif, autrement dit, de la prise en compte par le juge de l'ampleur de ces difficultés. La rédaction retenue ne fait que confirmer l'état d'une jurisprudence par ailleurs constante sur le sujet.

En cohérence avec les débats menés en première lecture, la Commission a également adopté un amendement de suppression de l'article 30 *bis* A visant à mettre en place un plafonnement des indemnités prud'homales octroyées par le juge dans le cas d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Concernant l'apprentissage, le Sénat a introduit par amendement une quinzaine d'articles additionnels reflétant une conception de l'apprentissage très éloignée de celle de la majorité à l'Assemblée nationale. En effet, les Sénateurs ont ouvert la voie à une entrée dans l'apprentissage dès 14 ans, facilité le travail de nuit des apprentis mineurs et allongé la journée de travail de ces derniers à 10 heures maximum. Rappelant que l'apprentissage est un acte éducatif et non économique et que les mineurs sont des personnes en devenir et non des adultes en miniature, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a fort logiquement supprimé ces articles.

La Commission a également conforté la réforme de la médecine du travail engagée par le projet de loi. Ainsi, la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture a été rétablie, tout en maintenant les avancées du Sénat relatives au travail de nuit et aux recours engagés contre les décisions du médecin du travail devant une commission régionale composée de trois médecins du travail.

La lutte contre le détachement illégal est en revanche le terrain d'un consensus partiel avec le Sénat qui n'a pas substantiellement modifié les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale.

S'agissant des dispositions diverses, enfin, l'Assemblée a rétabli les dispositions relatives à la ratification et à l'application de l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail ainsi que les articles permettant une meilleure protection des salariés victimes d'un licenciement discriminatoire et une plus forte sanction de l'employeur fautif.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

DISCUSSION GÉNÉRALE

La Commission des affaires sociales examine, en nouvelle lecture, sur le rapport de M. Christophe Sirugue, le projet de loi, modifié par le Sénat, de modernisation du droit du travail (n° 3886) lors de ses séances du jeudi 30 juin 2016.

Mme la présidente Catherine Lemorton. L'ordre du jour appelle la discussion, après engagement de la procédure accélérée, du projet de loi adopté par le Sénat et désormais intitulé « Projet de loi de modernisation du droit du travail ».

Le changement de titre n'est pas la cause de l'échec de la commission mixte paritaire : les deux textes étaient extrêmement différents. Celui voté par notre commission reflétait une certaine philosophie, dont celui du Sénat était bien éloigné. La comparaison des deux textes révèle les différences entre la vision du monde du travail de la majorité et celle de l'opposition. J'invite ceux qui suivent nos travaux à s'y pencher.

Il nous faut procéder à l'examen des presque 140 articles encore en discussion – quelques-uns ayant été votés conformes. En première lecture, au sein de notre commission – je ne parle pas de ce qui s'est passé dans l'hémicycle –, les débats se sont très bien déroulés. Chacun a pu s'exprimer autant qu'il le souhaitait et nous avons fait un travail constructif et efficace. Je ne doute pas que le même esprit nous animera.

Quelque 400 amendements sont en discussion. Je compte sur chacun pour respecter un temps de parole raisonnable. On note toujours, en début de matinée, une certaine propension à allonger les débats, après quoi certains s'en vont et il ne reste que quelques députés, le soir, pour finir l'examen du texte, ce qui ne donne pas une image très valorisante de notre assemblée. Je vous demande donc de vous en tenir à l'essentiel. Néanmoins, je donnerai la parole à tous ceux qui la demanderont.

En première lecture, sur de nombreux points, le texte voté en commission des affaires sociales – qui, pour l'essentiel, est celui adopté après que le Gouvernement a recouru à la procédure de l'article 49, alinéa 3 – n'avait rien à voir avec le projet initial. Le débat public sur les plateaux de télévision et les slogans répétés dans la rue ont pu donner l'impression que rien n'avait changé. Rien n'est plus faux : la Commission a accompli un travail considérable, et c'est être de mauvaise foi que de prétendre que le texte issu de ses délibérations était identique à celui dévoilé au mois de février. C'est en tout cas faire fi du travail de

notre rapporteur, de celui de la commission des affaires économiques qui s'est saisie pour avis, de celui de la délégation aux droits des femmes, et de celui de l'opposition.

Vous savez que le bureau de notre commission a décidé que, pour ne pas faire doublon avec le débat en séance publique, les ministres ne participaient pas à nos débats, sauf exception. Dans le cadre de la séparation des pouvoirs, l'Assemblée et l'exécutif doivent rester chacun à sa place. Nous sommes dans l'une de ces exceptions et c'est avec plaisir que j'accueille parmi nous Mme la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, venue défendre les amendements du Gouvernement à deux articles. Elle a accepté de respecter l'ordre de l'examen des articles, et il n'y aura pas de réserve des votes. Les amendements du Gouvernement portant sur l'article 1^{er} et sur l'article 13, Mme la ministre partira donc après l'examen de l'article 1^{er} et reviendra pour celui de l'article 13, nous laissant entre-temps débattre des autres articles. Merci, madame la ministre, de vous imposer ces allers-retours.

M. Gérard Cherpion. Nous vivons aujourd'hui quelque chose d'extraordinaire. Je suis content que Mme la ministre vienne défendre ses amendements devant nous : c'est un témoignage de respect pour le travail de la Commission. Vous avez eu raison, madame la présidente, de souligner tout le travail qui a été fait. Le texte adopté par l'Assemblée nationale à l'aide de la procédure de l'article 49, alinéa 3, a effectivement été considérablement modifié par rapport à celui initialement publié dans un quotidien.

Mais la méthode employée aujourd'hui n'en est pas moins critiquable. Alors que la Commission se réunit habituellement le mercredi matin, nous avons reçu hier, à dix heures et deux minutes, une liste d'auditions effectuées par le rapporteur et qui commençaient à dix heures. La méthode est d'autant plus contestable que nous aurions pu être informés de ces auditions à la suite de l'échec de la commission mixte paritaire de la veille au soir, à laquelle nous participions. En outre, la présente réunion se tient en même temps qu'une séance publique à laquelle participent certains de nos collègues.

Finalement, que faisons-nous ici ? Alors même que débute notre réunion, le Gouvernement continue de négocier avec les partenaires sociaux : hier, il recevait les uns, aujourd'hui il reçoit les autres, et nous verrons demain qui il recevra encore. Le texte sur lequel nous allons débattre n'est donc peut-être pas celui que nous aurons à examiner mardi dans l'hémicycle. Quel est l'intérêt de notre discussion si elle ne porte pas sur le texte définitif ?

Pour savoir ce qui se négocie en coulisses, il faut lire *Les Échos*. Quel est le rôle du Parlement dans l'évolution du texte ? L'Assemblée nationale n'a pas pu mener ces débats à leur terme, alors qu'ils promettaient d'être riches. Ceux du Sénat ont été d'excellente qualité, les arguments ont pu s'affronter et la discussion a été possible. La ministre a d'ailleurs pu y exposer plusieurs éléments. Qu'on le veuille ou non, un débat démocratique a au moins pu se tenir.

Le calendrier est extrêmement contraint : tandis que se tiennent dans notre dos des discussions dont nous ne connaissons la teneur que grâce aux indiscretions de quelques acteurs, nous ne pouvons pas avoir, à propos de certains articles bien connus, la discussion claire et franche qui s'impose. On vient de nous annoncer que des modifications seraient apportées par amendement, notamment, à l'article 13, et la lecture des *Échos* nous apprend en effet que des discussions sont en cours sur cet article. Il semble que des documents aient été donnés hier à nos collègues socialistes : nous aurions aimé en avoir copie.

Vous avez dit, madame la présidente, que nous avons 400 amendements à examiner. Notez que notre groupe en a déposé très peu. Nous ne souhaitons pas bloquer la discussion : au contraire, nous la désirons. Notre objectif est de débattre et de confronter nos projets. Il est vrai que le projet de réforme du droit du travail de la gauche n'est pas celui de la droite, mais on ne nous laisse pas la possibilité d'en discuter, et je le regrette.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Monsieur Cherpion, ce n'est pas la première fois que je déplore les conditions dans lesquels nous devons travailler sur des textes majeurs, et je m'en suis souvent plainte auprès du ministre concerné.

Personne ne s'étonnera que vous ayez déposé peu d'amendements : le texte revient du Sénat, où vous avez la majorité ; il correspond donc à votre point de vue, et il est logique que vous n'ayez pas beaucoup de modifications à y apporter ! Il est tout aussi normal que le rapporteur dépose des amendements pour rétablir le texte dans la rédaction issue de notre commission il y a quelques semaines.

Je vous rappelle que, lors de l'examen de la loi relative au renforcement de la sécurité sanitaire du médicament et des produits de santé, nous discutons en commission tandis que le projet de loi de financement de la sécurité sociale était débattu dans l'hémicycle. C'est ainsi : les commissions travaillent en même temps que la séance publique. Toutefois, le texte débattu ce matin dans l'hémicycle n'est pas du ressort de notre commission. Cette situation a pu se présenter parfois, mais ce n'est pas le cas aujourd'hui. Quand notre commission travaille, tout le reste de l'Assemblée ne cesse pas de travailler. J'en serais flattée, cela voudrait dire que nous avons une importance extraordinaire, mais ce n'est pas le cas.

En ce qui concerne le calendrier, la conférence des présidents ayant pris acte du fait que le texte serait examiné en nouvelle lecture dans l'hémicycle mardi prochain 5 juillet, je n'avais pas d'autre choix que de faire commencer le travail en commission aujourd'hui. Après la commission mixte paritaire, nous vous avons laissé jusqu'à dix-sept heures, hier après-midi, pour déposer des amendements. Comme vous n'en avez pas déposé beaucoup, je suppose que le délai de trente-six heures a été suffisant : il a peut-être été plus difficile au rapporteur de tout refaire.

Il est normal que des désaccords s'expriment – ne faisons-nous pas de la politique ? –, mais chacun avait la possibilité, en suivant les débats du Sénat, d'anticiper les sujets sur lesquels il allait vouloir déposer des amendements. Je ne vois là rien d'extraordinaire, surtout en nouvelle lecture. Le Gouvernement lui-même a déposé très peu d'amendements. Il lui est parfois arrivé, à ce stade, de proposer de multiples modifications, et cela a déplu à chacun de nous. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, et ses amendements sont connus depuis hier soir : trente minutes suffisaient pour les lire et en faire l'analyse.

Bien sûr, les médias ont publié certains éléments, mais nous savons tous que les premiers à provoquer des fuites, avant même le début des débats, se trouvent parmi nous. Je le regrette, mais c'est ainsi.

Ainsi donc, si nous avons tout notre temps pour cette nouvelle lecture, alors qu'aucune disposition vraiment inédite n'est apparue, je vous rejoins sur un point, monsieur Cherpion : nous connaissons depuis 2012, sur certains textes, des conditions de travail inacceptables. En tant que présidente de la Commission, je n'ai jamais manqué de le dire ni de faire connaître mon mécontentement quand c'était nécessaire.

Mme Isabelle Le Callennec. Certes, il s'agit d'une nouvelle lecture. Toutefois, le projet de loi a changé de nom et je ne sais pas dans quelle mesure cela signifie une modification substantielle de son contenu. Le nombre des articles a triplé, passant de cinquante-quatre à cent quarante. Pourtant, la discussion en commission des affaires sociales est censée ne durer qu'une journée. En effet, sur les 400 amendements en discussion, un grand nombre tend à rétablir la première version du texte.

Madame la ministre, vous avez reçu hier les organisations syndicales de salariés et vous recevez le patronat cet après-midi : cela peut-il entraîner d'autres évolutions ? Je me demande si nos débats servent à quelque chose. Sur quel texte allons-nous discuter ? Quels seront les délais pour le dépôt des amendements au texte qui sera débattu en séance ? Dans ce texte, chaque mot, chaque virgule, chaque notion compte. Comment accomplir un travail raisonnable et responsable dans ces conditions ? C'est d'autant plus difficile que le Président de la République brouille les cartes en annonçant ce qu'il ferait en cas de réélection – alors qu'il serait plus sage qu'il arrête !

Enfin, nous ignorons dans quelles conditions le texte sera adopté : y aura-t-il un vote ou aurez-vous recours à l'article 49, alinéa 3 ? Le dialogue social dans les entreprises est un sujet trop important pour que vous passiez en force. Mais le contexte dans lequel se déroulent nos travaux, entre déclarations à la presse, manifestations dans la rue et négociations au ministère, n'est pas de nature à apaiser les débats à l'Assemblée nationale.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Madame Le Callennec, vous aurez jusqu'à samedi dix-sept heures pour déposer des amendements. Je serais

surprise, toutefois, que votre groupe présente soudain des amendements inédits. L'argument de la nouveauté imposant un travail énorme n'est donc pas acceptable.

Nous avons toujours vu le Gouvernement déposer des amendements au dernier moment. Vous le savez bien, pour avoir travaillé étroitement avec mon prédécesseur, M. Pierre Méhaignerie.

Vous vous plaignez que le Président de la République s'exprime aujourd'hui dans un quotidien. C'est pourtant bien son droit ! Il est même possible que Marisol Touraine, ministre de la santé, se soit exprimée hier sur la santé ; et que Ségolène Neuville, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, ait parlé du handicap ce matin. Il est heureux que le Président de la République et les membres du Gouvernement aient le droit de parler. Ce n'est pas parce que notre commission travaille que le reste de la République doit retenir son souffle. Le Président de la République a le droit de donner des interviews comme il l'entend et là où il le veut.

Vous vous plaignez également du nombre d'articles : mais c'est le Sénat qui en a ajouté beaucoup ! Il en a ainsi adopté trente-cinq reprenant des propositions de loi de votre groupe. Nous n'y pouvons rien, c'est le travail législatif. Vous demandez que nous prenions ici le temps de débattre. Je suis prête à présider toute la nuit, jusqu'à cinq heures du matin s'il le faut, mais je sais que certains partiront vers dix-sept heures et nous laisseront finir seuls.

Quant aux auditions du rapporteur, un parlementaire de votre groupe y a assisté hier : il était donc possible de le faire. Je n'ai d'ailleurs pas convoqué la Commission hier matin pour vous laisser le temps de travailler, et je ne vois pas ce que je peux faire de mieux. Si vous n'êtes pas capables de réfléchir à deux ou trois sujets en même temps, je me fais du souci pour la capacité de travail des parlementaires ! Quant à moi, j'ai pu lire l'interview du Président de la République tout en prenant connaissance des amendements. Bref, j'entends les arguments politiques, mais il faut appeler la mauvaise foi par son nom.

M. Arnaud Richard. Nous devons d'abord nous réjouir d'être réunis pour débattre. C'est un droit parlementaire assez simple qui nous a été refusé en première lecture. Madame la ministre, puisque vous êtes présente, je tiens à vous dire que je ne vous remercie pas de ce mauvais moment de travail parlementaire.

La concertation, la méthode, le dialogue, éléments clés d'une politique publique, en particulier en matière d'emploi, ont tout simplement été bafoués sur ce texte, depuis plus de six mois. La contestation populaire, largement due à l'absence de concertation et à une pédagogie défailante, ne faiblit pas. À présent, nous avons du mal à imaginer une discussion sereine alors que l'ombre de l'article 49, alinéa 3, plane au-dessus de nos têtes. D'ailleurs, madame la ministre, si vous pouviez nous dire à quel moment vous souhaitez le dégainer, cela nous ferait gagner du temps.

Pour autant, la situation impose un débat sérieux. La compétition internationale fait rage, et nous devons permettre à nos entreprises de s'adapter pour créer des emplois, tandis que, malgré les annonces répétées et optimistes du Gouvernement, le chômage ne cesse d'augmenter.

Les travaux du Sénat ont été extrêmement riches, et de nombreux amendements adoptés trouvent leur origine dans les propositions de notre groupe en première lecture. Nous n'avons donc plus que deux amendements à proposer à ce texte, mais nous nous opposerons fermement aux amendements de suppression du rapporteur et de la majorité.

Nous tenons tout particulièrement au rescrit social, qui permettrait de sécuriser les initiatives dans le cadre de relations sociales plus apaisées, ce à quoi nous sommes tous favorables.

Je pense également à la modulation des seuils sociaux, qui, il y a dix ans, représentait le Diable en personne pour la majorité socialiste. Mais, il y a quelques mois, le Président de la République a lui-même qualifié ces seuils de freins à l'emploi. Ces propositions doivent créer un environnement plus favorable aux entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles, auxquelles ce texte est malheureusement totalement inadapté.

Les initiatives relatives à l'apprentissage sont également importantes, elles étaient jusqu'à présent malheureusement peu présentes dans ce projet de loi. En lançant un véritable pacte pour l'apprentissage, nos collègues sénateurs prennent la mesure du défi qui nous attend pour faire de cette filière une filière d'excellence.

Reste la délicate question du compte personnel d'activité. Nous avons soutenu en première lecture qu'il s'agissait d'une idée intéressante qui semblait dévoyée avant même sa mise en œuvre. En supprimant le compte d'engagement citoyen, le Sénat a simplifié le dispositif encore en construction.

Je ne doute pas que tous ces sujets feront débat au sein de notre commission, tout comme le périmètre des licenciements économiques, les indemnités prud'homales ou la durée légale du travail. Pour l'instant, nous pouvons nous réjouir que, entre le Sénat et l'Assemblée nationale, la lutte contre le détachement illégal des travailleurs ait fait l'objet d'un consensus. La protection de notre modèle social et le respect de la dignité des travailleurs dans l'espace européen ont rassemblé au-delà des courants politiques. C'est une bonne chose, et les travaux de Gilles Savary hier en commission des affaires européennes montrent que c'est possible. À l'heure où le continent européen traverse une crise majeure, le sujet des travailleurs détachés prend un relief particulier.

Je tenais donc à saluer les contributions de nos collègues centristes du Sénat, en espérant que leurs travaux ne seront pas vains. Nous abordons ces débats avec la plus grande sérénité et la plus grande fermeté, même si débattre sous la menace de l'article 49, alinéa 3, est un exercice parlementaire compliqué.

Mme la présidente Catherine Lemorton. J'espère que cette discussion générale sur l'ensemble du texte ne présage pas de votre départ de la Commission dans l'après-midi, avant la fin de nos travaux ! Ces propos liminaires n'ont pas pour objet d'aborder le fond, nous le ferons article par article et amendement par amendement. Pour des gens pressés de débattre, nous venons de perdre trente minutes !

Mme Jacqueline Fraysse. Le Sénat a aggravé le texte, sans surprise. Je me félicite de la présence de la ministre, il est toujours important d'échanger, tout comme je me félicite que les syndicats soient de nouveau reçus. Je ne sais pas s'ils sont entendus, mais au moins ils sont reçus.

Il est vrai qu'il est très difficile de travailler dans ces conditions et il serait raisonnable que le texte soit retiré, retravaillé dans le cadre de rencontres et de discussions, puis qu'il revienne sereinement devant notre assemblée. Cette demande n'est pas nouvelle.

Certes, il s'agit d'une nouvelle lecture, mais, suite à l'application de l'article 49, alinéa 3, en première lecture, nous n'avons pas pu discuter du texte. On ne peut donc pas dire qu'il y ait eu une première lecture, et nous ne savons même pas s'il y en aura une deuxième.

Il est vrai que le Gouvernement propose des modifications qui vont dans le bon sens, mais elles ne répondent pas à l'essentiel des demandes. C'est la raison pour laquelle notre groupe a déposé cinq amendements qui portent sur les points essentiels que la majorité des syndicats défendent. Il s'agit de l'article 2, qui consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et sur la loi ; de l'article 10, qui instaure la possibilité d'organiser un référendum à l'initiative d'organisations syndicales minoritaires, et même d'employeurs dans le texte voté par le Sénat ; de l'article 11 concernant les accords offensifs, dits « de développement et de préservation de l'emploi », qui remettent en cause les contrats de travail ; de l'article 30 sur la facilitation des licenciements économiques et de l'article 44 sur la santé au travail, qui prévoit un recul inacceptable.

Sur ces cinq points, qui sont au cœur de la préoccupation exprimée majoritairement par les syndicats, il est nécessaire de modifier le texte. Malheureusement, pour le moment, les propositions faites par le Gouvernement ne permettent pas de résoudre cette difficulté, même si elles vont dans le bon sens. La philosophie de fond demeure, et ce blocage n'est pas levé.

M. Gilles Lurton. Je voudrais revenir sur nos méthodes de travail. Ce n'est pas parce que les choses se sont toujours passées ainsi qu'il ne faut pas les changer. Vous dites que nous pouvons travailler deux ou trois sujets à la fois. Certes, nous pouvons même faire beaucoup plus. Mais, en ce moment même, le projet de loi « Égalité et citoyenneté » est débattu dans l'hémicycle. Nous en avons discuté toute la nuit, et nous allons aborder aujourd'hui l'examen des

problèmes de logement et de la loi relative à la solidarité et au renouvellement urbain. Nous ne pouvons pas être en séance alors que nous avons beaucoup d'amendements à défendre, ce n'est pas une bonne manière de travailler.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Il devient agaçant d'entendre dire que, lorsque notre commission travaille sur un texte dont elle est saisie au fond, on regrette que des collègues travaillent dans l'hémicycle. Si vous voulez que je dise combien de députés de chaque groupe devraient être présents aujourd'hui lors de cette commission, ce qui permettrait de répartir le travail et de participer aux débats dans l'hémicycle, je peux le faire, au risque que vous soyez ridicules devant nos concitoyens. Je ne le ferai pas par respect pour vous tous.

Mme Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Au nom de la délégation aux droits des femmes, j'espère toujours que, lorsque nous touchons au code du travail, nous améliorons le sort des plus fragiles et des plus précaires, notamment des femmes qui travaillent à temps partiel.

Le Sénat a supprimé le seuil minimum de vingt-quatre heures de temps partiel. Je voudrais juste rappeler les paroles de Nicole Bricq au terme des débats : *« Ce sont les femmes qui travaillent le plus à temps partiel, qui forment les gros bataillons des travailleurs pauvres. Vous avez refusé toutes les propositions de la délégation aux droits des femmes. Vous n'aimez pas les femmes ! »*

Mme Monique Iborra. Madame Le Callennec, votre intervention était tout à fait malvenue : nous ne sommes pas en campagne électorale !

Monsieur Cherpion, M. Guaino participait hier avec nous à des auditions. Il est dommage qu'il ne vous ait pas prévenu, mais peut-être voulait-il être le seul à apporter un soutien actif à l'organisation syndicale que nous étions en train d'auditionner ? C'est votre problème, pas le nôtre.

Monsieur Richard, s'il y avait moins de postures, chez vous et chez d'autres, nous pourrions éviter de recourir à l'article 49, alinéa 3. Des collègues sont venus me demander, surtout, de ne pas reculer et de ne pas retirer ce texte. Vous pourriez le voter, mais vous préférerez aller dénoncer *urbi et orbi* le recours à l'article 49, alinéa 3, si nous sommes obligés de l'utiliser. Nous saurons dire que c'est une posture, pas une conviction. Tout cela n'est que politique politicienne. Ne déplacez pas le débat, ne dites pas que c'est un problème d'organisation : c'est un problème de dignité de notre fonction.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Puisque nous sommes en plein Euro de football, permettez-moi de vous dire qu'il faut prendre les matchs les uns après les autres. Le match, aujourd'hui, c'est la discussion en commission des affaires sociales.

Je regrette d'entendre des propos laissant entendre que nous ne travaillons pas, dans l'attente de l'application de l'article 49, alinéa 3. Peut-être que,

politiquement, l'opposition y a intérêt. Nous discutons aujourd'hui en commission. Je trouve inacceptable que l'on essaie de brouiller le message en parlant de méthode. La commission va travailler le temps qu'il faudra, et je suis prête à présider jusqu'à demain soir s'il le faut !

En première lecture, lorsque le recours à l'article 49, alinéa 3, a été annoncé, toutes les modifications que la Commission avait apportées au texte ont été maintenues. Notre travail d'aujourd'hui est donc essentiel. Tout ce que nous pourrions modifier ou ajouter restera acquis si l'article 49, alinéa 3, est utilisé.

Ne faites pas croire que le travail de la Commission est inutile et que seul compte le cirque que certains vont faire mardi prochain dans l'hémicycle. Je regrette qu'il n'y ait pas, ce matin, davantage de députés, notamment de l'opposition, mais je sais qu'ils seront tous là pour provoquer des incidents de séance le 5 juillet.

M. Gérard Cherpion. Madame Iborra, lorsque les auditions se tenaient, je débattais avec la secrétaire d'État chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage des problèmes liés à ce texte. Vous voyez que nous n'étions pas en train de jouer à la belote !

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je précise, avant que nous ne commençons l'examen des articles du projet de loi, que mes reproches concernant les députés de la majorité ne s'adressaient évidemment ni à Mme Le Callennec, ni à MM. Cherpion, Lurton et Richard, présents comme à leur habitude.

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE I^{ER} REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

CHAPITRE I^{ER} Vers une refondation du code du travail

Article 1^{er} Commission de refondation du droit du travail

Cet article crée une commission chargée de refonder le code du travail afin d'adapter notre code du travail aux évolutions du marché de l'emploi, de le rendre plus lisible et de faire une place plus grande au dialogue social

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

À l'initiative du rapporteur, la commission des affaires sociales a adopté deux amendements encadrant le travail de la commission de refondation du code du travail :

– Le premier amendement concerne les dispositions supplétives applicables en cas d'absence d'accord. En effet, si le droit supplétif est vécu comme faiblement protecteur par rapport au droit actuel, les organisations patronales n'auront pas d'intérêt à négocier. En revanche, s'il offre un niveau trop élevé de protections ou de droits aux salariés, ce sont les organisations syndicales de salariés qui n'auront plus intérêt à négocier. Pour donner toute sa latitude au dialogue social, la commission devra, aux termes de l'amendement, proposer des dispositions supplétives à droit constant, sauf s'il est nécessaire d'apporter des simplifications.

En conséquence, sans remettre en cause la pertinence des 61 principes dégagés par le comité de sages présidé par M. Robert Badinter, qui devaient servir de fil conducteur aux travaux de la commission, la volonté de faire travailler celle-ci à droit constant rend inutile le fait d'encadrer ses travaux par ces principes fondamentaux. Ils ont donc été supprimés par un amendement du rapporteur.

– Le second amendement encadrant le travail de la commission fixe un terme à sa mission au mois de juillet 2018 afin de donner une meilleure visibilité aux acteurs.

Par ailleurs, la parité entre les femmes et les hommes a été instaurée pour les membres des commissions à l'initiative de la rapporteure de la délégation aux droits des femmes.

Enfin, en ce qui concerne le travail de la commission, les membres devront associer à leurs travaux, outre les organisations professionnelles interprofessionnelles, les organisations multiprofessionnelles.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Le Sénat a apporté un nombre important de modifications à l'article 1^{er} qui ont pour conséquence d'en changer sensiblement la philosophie.

La commission des affaires sociales du Sénat a tout d'abord précisé la feuille de route de la commission. Celle-ci devra simplifier les règles du code du travail en supprimant une disposition en contrepartie de toute nouvelle disposition créée. Il s'agit d'une approche mécanique qui considère qu'un code du travail efficace est forcément un code du travail allégé. Les travaux de la commission devront également « *renforcer la compétitivité des entreprises* » et notamment celle des PME. Le code du travail n'a pas vocation à renforcer ou à affaiblir la compétitivité des entreprises. Il est un outil permettant d'organiser le travail au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, l'architecture du nouveau code du travail est précisée. Le Sénat prévoit que « *la loi fixe les dispositions qui relèvent de l'ordre public et celles supplétives en l'absence d'accord collectif* » alors que le projet issu de son adoption en première lecture à l'Assemblée nationale prévoyait simplement que la refondation « *attribue une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action* ». La rédaction du Sénat est donc plus large puisqu'aucun domaine relevant du code du travail ne pourra être exclu de la transformation. Le rapporteur estime qu'au vu du nombre important et varié de domaines, il n'est pas obligatoire de transformer l'ensemble du code du travail selon la même architecture et ce, de façon systématique. Il convient de laisser la commission faire des propositions de manière plus libre et il reviendra aux futurs gouvernements de transformer, ou pas, ces propositions en projet de loi.

De plus, le Sénat a supprimé la disposition introduite par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, à l'initiative du rapporteur, selon laquelle les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif doivent, sauf à des fins de simplification, reprendre les règles de droit positif en vigueur car il « *remettrait en cause l'idée d'une refondation ambitieuse du code du travail* ». Cette suppression résulte d'une erreur d'appréciation ; en effet, ce n'est pas une commission d'experts aussi respectable soit-elle qui va engager la « *refondation ambitieuse* » mais bien les élus de la Nation. En conséquence, la commission doit impérativement travailler à droit constant en ce qui concerne les dispositions supplétives applicables en cas d'absence d'accord. Cette vision d'une commission qui serait chargée de refonder elle-même le code a conduit le Sénat à adopter une série de dispositions – audition du président de la commission avant sa nomination par les commissions des affaires sociales de l'Assemblée nationale et du Sénat, présentation de l'avancement des travaux au plus tard six mois après

la promulgation de la présente loi – qui deviennent parfaitement inutiles dès lors que l'on fait de cette commission un organe technique simplement chargé de faire des propositions au Gouvernement.

3. La position de la Commission

L'article 1^{er} tel qu'il résulte de son adoption par le Sénat modifie profondément la philosophie de l'article initial. En conséquence, la commission des affaires sociales l'a rétabli tel qu'adopté par l'Assemblée nationale en première lecture sous réserve d'une modification.

En effet, les partenaires sociaux, qui sont les premiers concernés par la place plus grande qui sera accordée au dialogue social dans la refondation du code du travail, doivent être au cœur du processus.

L'amendement, proposé conjointement par le rapporteur et le Gouvernement, confie au Haut Conseil du dialogue social, dans lequel siègent toutes les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives sous la présidence de Jean-Denis Combrexelle, la mission d'organiser en son sein la concertation entre les partenaires sociaux en s'appuyant pour cela sur l'expertise juridique des administrations et des expériences des autres pays européens. Ces propositions mieux formalisées pourront être utilement prises en compte par la commission de refondation du code du travail.

*

La Commission est saisie de l'amendement de suppression AS14 de M. Arnaud Richard.

M. Arnaud Richard. Madame Coutelle, votre homologue au Sénat, Mme Jouanno, a déposé de nombreux amendements allant dans le sens que vous souhaitez. Par ailleurs, les articles 1^{er} *ter* à 1^{er} *quinquies* sur les agissements sexistes ont été votés conformes.

En ce qui concerne l'article 1^{er}, il ne nous satisfait toujours pas. En effet, la méthode choisie par le Gouvernement afin de réécrire l'ensemble du code du travail est loin d'être la bonne.

D'abord, la méthode de désignation des membres de la commission supposée œuvrer à la refondation du code du travail est particulièrement floue. Sera-t-elle uniquement composée de juristes, de chefs d'entreprise, de salariés, de syndicalistes ? Quoi qu'il en soit, le législateur ne peut laisser une commission composée « *d'experts et de praticiens des relations sociales* », certes compétents mais ne disposant pas de la légitimité suffisante, réécrire le code du travail. Qu'en est-il par ailleurs des partenaires sociaux, dont on n'imagine mal qu'ils ne participent pas à cette refondation ? À quelle fréquence est censée se réunir cette commission ?

Si le rôle de cette commission consiste uniquement à faire des propositions de modification de la partie législative du code du travail, elle est tout au plus un artifice destiné à l’affichage. Je rappelle qu’il est tout à fait permis au Gouvernement et aux parlementaires de solliciter l’avis d’experts – comme c’est souvent le cas – sans qu’il y ait besoin d’une loi pour installer telle ou telle commission technique. Le Conseil d’État lui-même a estimé que de telles dispositions pouvaient relever du domaine réglementaire, mais il faut croire qu’il n’a pas été entendu.

Enfin, ne bafouons pas les droits du Parlement. Les débats suscités dans l’opinion publique comme dans nos enceintes par cette refondation du code du travail ont montré à quel point c’était un sujet sensible, qu’il n’est pas imaginable de confier à une commission extérieure. C’est pourquoi nous demandons la suppression de l’article 1^{er}.

M. Christophe Sirugue, rapporteur. Il n’a jamais été dit nulle part que cette commission était appelée à se substituer à la décision politique. Vouloir laisser penser le contraire me semble contribuer à entretenir autour de ce projet de loi une confusion que certains se plaisent à alimenter.

Soyons clair : cette commission d’experts à vocation à appuyer la réflexion sur l’évolution du code du travail sans que ses travaux aient aucune portée législative. Ce n’est qu’une commission technique, la décision politique revenant *in fine* à la majorité du moment, à qui il appartiendra d’apprécier si elle tient compte des conclusions des experts.

Il est symboliquement important que la réflexion sur le code du travail s’organise au grand jour, en s’appuyant sur une commission d’experts créée par le législateur. Je suis donc défavorable à cet amendement.

Mme Isabelle Le Calennec. L’article 1^{er} est le seul sur lequel nous avons eu le droit de débattre en séance publique, puisque, dès l’article 2, nous avons été privés de débats. Nous avons déjà déploré qu’il n’ait pas été tenu compte dans sa rédaction des principes énoncés par la commission Badinter, et nous estimions que c’était bien au législateur de refonder le code du travail, comme en a également décidé le Sénat, qui propose que « *la loi fixe les dispositions qui relèvent de l’ordre public et celles supplétives en l’absence d’accord collectif* ».

Or, plutôt que de redéfinir les droits et devoirs fondamentaux des entreprises et des salariés, l’article 1^{er} crée une commission d’experts. C’est passer à côté de notre mission, si nous voulons vraiment moderniser le code du travail. En effet, cet article 1^{er} aurait dû être l’occasion d’un vrai débat sur les principes fondateurs du code du travail ; il aurait fallu qu’il définisse une fois pour toutes les droits et devoirs de chacun dans les entreprises, puis ce qui relevait ensuite des accords de branche ou d’entreprise.

M. le rapporteur. Dès lors que vous avez vous-même déposé des amendements visant à nous affranchir des principes de la commission Badinter, je trouve cocasse que vous nous fassiez le reproche de ne pas en avoir tenu compte.

Mme Isabelle Le Callennec. Je déplore que nous n'ayons pas choisi ensemble, parmi ces principes, ceux que l'on devait retenir comme fondamentaux pour le droit du travail. Et, si j'ai déposé des amendements qui pouvaient les effacer, c'était pour mieux les retravailler. Nous ne nous serions pas entendus sur tout, mais je suis convaincue que, pour 80 % d'entre eux, nous aurions trouvé un accord.

M. le rapporteur. Je vous renvoie à la transcription de nos débats. Vous réécrivez l'histoire ! Vous avez déposé un amendement qui supprimait la totalité de ces principes et l'exposé des motifs ne correspondait nullement aux arguments que vous venez de développer.

M. Arnaud Richard. Le rapporteur confirme que cette commission n'a qu'un rôle technique et que c'est du pur affichage. Cela me donne également le sentiment que, n'ayant pas confiance dans le Parlement, où vous n'avez plus de majorité, vous externalisez le travail.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine les amendements identiques ASI24 du rapporteur et AS389 du Gouvernement.

Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Je tenais au préalable à remercier chaleureusement la présidente de la Commission de me permettre, contre l'usage en vigueur en son sein, de présenter devant vous les trois amendements du Gouvernement. Je remercie également le rapporteur et l'ensemble des membres de la Commission pour la qualité du travail qu'ils ont accompli en première lecture. Je tiens d'ailleurs à souligner que la procédure de l'article 49, alinéa 3, s'est appliquée à un texte qui a intégré près de 800 amendements.

Les trois amendements du Gouvernement répondent à deux exigences : d'une part, mieux associer les partenaires sociaux à la modernisation du droit du travail ; d'autre part, conforter le rôle des branches professionnelles.

Il ne s'agit pas d'ouvrir de nouvelles négociations avec les organisations professionnelles, que le Premier ministre et moi-même avons reçues et avec lesquelles nous avons voulu dialoguer dans un esprit d'ouverture, pour leur expliquer le sens de ces trois amendements.

En ce qui concerne l'amendement AS389, il entend placer les partenaires sociaux au centre du processus de refondation du code du travail, car ce sont les

premiers concernés par la place plus grande qui sera accordée au dialogue social dans cette refondation.

Nous prévoyons ainsi que la commission pourra associer à ses travaux les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel comme au niveau multiprofessionnel. Cela pourra se faire non seulement au travers d'auditions, mais également en s'appuyant sur les travaux du Haut Conseil du dialogue social. Cette instance, créée en 2008 pour mesurer la représentativité syndicale et dans laquelle siègent toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, sous la présidence de Jean-Denis Combrexelle, aura pour mission d'éclairer les travaux de la commission de refondation du code du travail, en organisant en son sein une réflexion sur les évolutions du code du travail pour laquelle elle bénéficiera de l'aide de l'administration en matière d'expertise juridique et d'éclairage sur les pratiques dans les autres pays européens.

M. le rapporteur. Je remercie à mon tour la ministre du partenariat qui s'est établi entre nous pour travailler sur ce projet de loi. Nous répondons, au travers de ces amendements, aux interpellations qui nous avaient été adressées dans l'hémicycle sur le rôle des partenaires sociaux. Nous souhaitons que celui-ci soit inscrit dans la loi de manière officielle, à travers l'engagement du Haut Conseil du dialogue social, instance reconnue, qui fédère l'ensemble des partenaires sociaux et qui contribuera à orienter les travaux de la commission au-delà du seul aspect technique.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Pour ma part, je tiens à saluer le travail et la disponibilité des administrateurs de la Commission. Ils se sont montrés, notamment sur cet amendement, des rédacteurs très vigilants.

M. Gérard Sebaoun. Dans la rédaction issue de notre commission, la commission d'experts pouvait associer toute autre institution, association ou organisation de la société civile. Selon la rédaction qui nous est ici proposée, elle peut les entendre : ces deux verbes n'ayant pas le même sens, je souhaiterais savoir pourquoi cette nuance a été introduite.

M. Christophe Cavard. Nos collègues du Sénat ont malheureusement détricoté le texte auquel nous avons abouti, le modifiant dans un sens plus libéral.

Or le rôle que peut jouer le Haut Conseil du dialogue social me semble d'autant plus important qu'il pourra suggérer, au fur et à mesure des travaux, un certain nombre d'avancées. Par ailleurs, son implication dans les travaux de la commission est de nature à faire taire l'inquiétude de ceux qui craignaient que les partenaires sociaux soient mis à l'écart au profit des seuls techniciens.

La presse parle des « concessions légères » que le Gouvernement aurait faites aux syndicats. En l'occurrence, il s'agit de bien plus qu'une concession légère, et cet amendement prouve qu'ils ont été écoutés.

Mme Isabelle Le Callennec. Cet amendement est l'illustration de ce que je dénonçais tout à l'heure. Alors que nous examinons un projet de loi censé moderniser le droit du travail, on choisit une nouvelle fois de s'en remettre à des experts – toujours les mêmes.

M. Badinter a fait des propositions, M. Combrexelle également. Il faut désormais que le Gouvernement prenne ses responsabilités et fasse des choix à partir de ces propositions qui sont depuis des mois, voire des années, sur la table. Or, avec cet article 1^{er}, qui institue une commission disposant de deux ans pour remettre ses conclusions – pardonnez-moi l'expression, mais elle m'est inspirée par l'Euro 2016 –, vous dégagez en touche !

C'est maintenant qu'il faut décider. Vous avez – en principe – une majorité au Parlement : pourquoi n'inscrivez-vous donc pas les principes fondamentaux du droit du travail dans cet article 1^{er} ? Au lieu de quoi, vous temporez, une fois de plus, et les entreprises – qui créent les emplois –, vont se retrouver avec une loi qui fait « pschitt ». C'est une nouvelle occasion manquée.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Madame Le Callennec, l'expression « décaler en touche » est empruntée au rugby et non au football...

M. Arnaud Richard. C'est la première fois que je vois un amendement identique déposé à la fois par le rapporteur et par le Gouvernement. J'ignore s'il faut interpréter cela comme un manque de coordination ou un manque de confiance...

M. le rapporteur. C'est le pompon !

Mme la présidente Catherine Lemorton. Cela doit s'interpréter comme le signe d'un accord entre la ministre et le rapporteur.

M. Arnaud Richard. Tout ce qui rapproche les partenaires sociaux du dialogue social et de la modification du code du travail est une bonne chose, et on ne peut que s'en féliciter. Cela étant, je ne sais pas qui a écrit cet amendement, mais il est écrit avec les pieds !

C'est une agrégation d'éléments sans rapport, et je ne saisis pas le lien entre la première partie de l'amendement et le Haut Conseil du dialogue social, même si je salue le fait que l'on fasse appel à lui. Il eût mieux valu introduire dans la loi un autre article mandatant officiellement, à la demande du Gouvernement et du Parlement, le Haut Conseil pour qu'il contribue à la refondation du droit du travail – sans doute aurait-il d'ailleurs pu s'en acquitter seul, sans cette commission technique que vous créez. Vous nous proposez un magma dans lequel on ne discerne plus qui va faire quoi : quel sera le rôle de la commission ? celui du Haut Conseil ? comment vont-ils interagir ?

Si les partenaires sociaux se satisfont de cet ajout, tant mieux, mais je ne trouve pas ça sérieux. C'est un exercice de maquillage pour faire croire que les

partenaires sociaux seront davantage à la manœuvre qu'ils ne l'étaient jusqu'à présent. Je m'étonne de l'amateurisme dont fait preuve le Gouvernement pour réformer le code du travail, avec un amendement qui non seulement n'a aucune portée juridique, mais témoigne d'un réel mépris pour les partenaires sociaux, qu'on se contente d'agréger au dispositif initial.

M. Gérard Cherpion. Je me félicite pour ma part de la convergence de vues entre la ministre et notre rapporteur.

L'implication dans le processus de refondation du Haut Conseil du dialogue social, qui ne figurait pas dans la version que nous avons examinée en première lecture, change radicalement la nature du dispositif envisagé à l'origine. En effet, dans la mesure où le Gouvernement désigne certains des membres de ce Haut Conseil – trois représentants du ministère du travail et trois personnalités qualifiées –, les travaux de la commission d'experts ont toutes les chances de se retrouver phagocytés par le ministère du travail. Ce n'est pas forcément choquant, mais cela signe une reprise en main de la commission par le Gouvernement.

Par ailleurs, il me semble – mais il faudrait me le confirmer – que le multiprofessionnel n'est pas représenté au sein du Haut Conseil. C'est une lacune du dispositif, dont on ne peut écarter les organisations représentant l'agriculture, les professions libérales ou l'économie sociale et solidaire.

M. le rapporteur. Monsieur Sebaoun, si la ministre en est d'accord, je propose que nous revenions à la formulation initiale et à l'emploi du verbe « *associer* » en rectifiant l'amendement.

Monsieur Richard, on ne peut pas considérer qu'il soit désobligeant pour les partenaires sociaux d'introduire le Haut Conseil du dialogue social dans l'article 1^{er}. C'est tout le contraire.

On nous a reproché, lors des débats dans l'hémicycle, de donner à la commission un rôle de quasi-législateur ; on nous reproche aujourd'hui la présence de représentants du ministère. On ne peut pas dire tout et son contraire. Je répète que le but de cet article est d'associer plus étroitement les partenaires sociaux à la refonte du code du travail. C'est dans ce sens que vont ces amendements.

Mme la ministre. Le Haut Conseil du dialogue social existe depuis 2008 et a été mis en place pour mesurer la représentativité syndicale. Nous avons voulu lui confier ici la mission d'assister la commission d'experts.

Vous nous reprochez, madame Le Callennec, de n'avoir pas tenu compte des propositions du rapport Combrexelle : vous semblez mal le connaître, puisque ce rapport préconisait précisément la mise en place d'une commission chargée de refonder le code du travail en quatre ans. C'est d'ailleurs Jean-Denis Combrexelle en personne qui préside aujourd'hui le Haut Conseil du dialogue social, au sein duquel siègent trois personnalités qualifiées : Jean-Denis Combrexelle, Gilles

Bélier et une troisième personne que je me suis engagée à désigner parmi les membres de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) – ce qui devrait répondre à la préoccupation de M. Cherpion au sujet du multiprofessionnel. Par ailleurs, sont déjà représentées dans le collège les cinq organisations syndicales et les trois organisations patronales représentatives, ainsi que l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) et la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA).

Au-delà, l'enjeu est de montrer qu'il ne suffit pas d'organiser des réunions bilatérales ou des concertations pour que les partenaires sociaux soient réellement associés à la refondation du code du travail. Il importe qu'ils puissent mener ensemble de vrais débats de fond. L'article précise ainsi que le Haut Conseil fera état des points d'accord et de désaccord entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées. C'est essentiel à mes yeux. En effet, si j'ai un regret au sujet de cette loi, il tient au refus des partenaires sociaux de négocier à partir du rapport Combrexelle, alors que l'on sait pertinemment qu'il est toujours plus simple de légiférer à partir d'un accord négocié.

Quant à la rectification proposée par le rapporteur, j'y suis tout à fait favorable et remercie M. Sebaoun de nous avoir signalé ce qui est une erreur de transcription.

Mme Isabelle Le Callennec. Je m'étonne que vous vouliez confier le soin de moderniser le droit du travail à des partenaires sociaux qui ont montré qu'ils ne s'entendaient pas. Après l'échec de chacune des négociations qu'ils ont menées – sur le chômage, sur le compte pénibilité, sur les accords nationaux interprofessionnels –, le Gouvernement a dû reprendre la main. Nos collègues Arnaud Richard et Jean-Marc Germain ont récemment rendu un rapport sur l'avenir du paritarisme, qui prouve que celui-ci est à bout de souffle sous sa forme actuelle. Les partenaires sociaux ne parviennent plus aujourd'hui à dégager de consensus.

Aussi me semble-t-il que l'exécutif doit reprendre la main sur la modernisation du droit du travail. Or il ne fait que botter en touche. Permettez-moi de vous rappeler la définition de cette expression empruntée au rugby : « *botter en touche* » signifie « *remettre à plus tard, déplacer ou éviter le sujet d'une discussion, éviter une situation, fuir* ». Ce n'est rien d'autre que ce que vous faites, alors que nous n'avons plus le droit de fuir nos responsabilités. Cette commission rassemblera des personnes qui se rencontrent régulièrement depuis des années. Nous perdons une occasion d'avancer en lui confiant cette mission nouvelle.

M. Arnaud Richard. La première lecture n'a pas seulement été marquée par le recours à l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, mais aussi par un vote bloqué au sens de l'article 44, alinéa 3. Ainsi, il n'y a pas eu de vote sur les amendements de suppression de l'article 1^{er}. Dans le cas contraire, ils auraient été adoptés, comme tant d'autres, avec le soutien de certains élus de la majorité.

Nous sommes ici pour bâtir le droit. Or le Haut Conseil du dialogue social, créé par la précédente majorité, a une mission bien précise : arrêter la liste des organisations syndicales représentatives et se prononcer sur les modifications apportées à la loi relative à la représentativité de ces organisations. Nous lui confions ainsi un rôle qui n'est pas le sien. Quant à la portée normative de l'article, il s'agit vraiment de *soft law*.

Peut-être faut-il modifier le rôle et le périmètre des compétences de ce conseil. Sur le principe, on ne peut que trouver souhaitable de mieux associer les partenaires sociaux aux réformes. Ce faisant, pour celle qui nous occupe aujourd'hui, nous aurions sans doute gagné six mois. Jean-Marc Germain et moi-même avons proposé de donner en amont aux partenaires sociaux le moyen de se prononcer sur les réformes envisagées.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je rappelle que les amendements de suppression de l'article 1^{er} avaient été rejetés en commission.

M. Ibrahim Aboubacar. En première lecture, la Commission avait adopté mon amendement, mais l'article 49, alinéa 3, l'avait éliminé du texte. Puisqu'il va aujourd'hui tomber après l'adoption d'amendements de rédaction de l'article, serait-il possible que le rapporteur en reprenne le contenu d'ici à la séance publique ?

L'amendement vise à préciser que « *le ministre chargé des outre-mer veille à la consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans les territoires d'outre-mer* ».

M. Christophe Cavard. Madame Le Callennec, vous prétendez que les partenaires sociaux ne se mettent jamais d'accord et que l'exécutif doit systématiquement reprendre la main. Nous avons pourtant examiné des accords nationaux interprofessionnels qui nous ont montré l'inverse. Dans votre groupe, M. Cherpion conviendra lui-même que certains partenaires sociaux peuvent ne pas signer un accord sans être en désaccord avec son contenu. La consultation du Haut Conseil du dialogue social me paraît donc importante.

Il est vrai que, au moment de sa création, en 2009, il devait s'attacher à la question de la représentativité des organisations syndicales. En vertu de la loi de 2008, il ne dispose donc que de compétences restreintes. Nous ne pouvons que nous réjouir de voir aujourd'hui qu'il intégrera de nouvelles personnes qualifiées et pourra délibérer au cours d'un processus qui durera deux ans.

M. Gérard Cherpion. Tous les partenaires sociaux seront en effet au Haut Conseil du dialogue social. Pour le reste, un responsable syndical, Jean-Claude Mailly, a dit un jour que la démocratie sociale s'arrête là où commence la démocratie politique.

Madame la ministre, vous soutenez que les partenaires sociaux n'ont pas accepté le contenu du rapport Combrexelle. Ils s'en sont pourtant tous saisis,

même s'il n'y a pas eu saisine officielle. Dès le départ, un problème de méthodologie a donc conduit au blocage où nous nous trouvons aujourd'hui.

Mme Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes. Même quand, faute d'accord entre les partenaires sociaux, les politiques en viennent à décider – comme ce fut le cas pour le compte pénibilité –, il se trouve un des partenaires pour affirmer qu'il n'appliquera pas la loi. C'est inacceptable !

M. le rapporteur. Monsieur Aboubacar, nous intégrerons en séance votre amendement au contenu de l'article.

Mme la ministre. Monsieur Aboubacar, vous n'avez en effet aucune inquiétude à avoir sur ce point.

Je note une contradiction entre la volonté d'associer les partenaires sociaux et le soutien à un texte du Sénat qui prévoit de fixer par la loi la durée légale de travail dans les entreprises.

Oui, nous devons tirer de la situation actuelle des leçons pour l'avenir. Je rappelle que la réécriture du code du travail se fera à droit constant. Il me semble important d'inscrire dans la loi cette consultation des organismes professionnels ou multiprofessionnels, de même que des organisations syndicales.

Le texte est clair : nous confions une nouvelle mission au Haut Conseil. Pourquoi faudrait-il inventer une nouvelle structure quand il en existe déjà une ? Il me semble que nous pouvons tous nous retrouver sur cet amendement.

M. Arnaud Richard. Il vaudrait mieux codifier cette nouvelle mission confiée au Haut Conseil, et ne pas se contenter de l'ajouter par le biais d'un alinéa supplémentaire à un article déjà fort verbeux. Le Haut Conseil ne doit plus seulement quantifier la représentativité des organisations, mais travailler en permanence à la refondation du code du travail. Sur ce point, je n'hésiterai pas à prendre la ministre au mot. Il s'agit d'un élément majeur qu'il faudra codifier dans la loi de 2008 et dans le décret constitutif du Haut Conseil.

M. Gérard Cherpion. Il y aurait même deux décrets à modifier : le premier, s'agissant de la composition du Haut Conseil, préciserait que l'UDES n'y siège plus au titre des personnes qualifiées, mais en tant qu'organisation professionnelle ; le second serait celui qui définit les missions du Haut Conseil.

M. Jean-Patrick Gille. Il me semble que l'existence du Haut Conseil n'est pas codifiée. M. Cherpion a donc raison de préconiser de simples modifications réglementaires. Aujourd'hui, huit organisations sont représentées dans cette instance. Au sein des organisations multi-professionnelles, on trouve la FNSEA et l'UNAPL. J'ai compris que l'UDES, à défaut de siéger comme organisation multi-professionnelle, occuperait un poste de personnalité qualifiée.

Mme la ministre. En effet, un décret sera bientôt publié s'agissant de l'UDES. Monsieur Richard, la mission confiée au Haut Conseil ne serait pas pérenne, mais provisoire, la commission de refondation du code du travail ne devant siéger que pendant deux ans.

M. le rapporteur. Même avis.

M. Arnaud Richard. S'agissant de l'article L. 1 du code du travail, j'attends toujours le document d'orientation qui doit être remis aux partenaires sociaux.

Quant à mon amendement AS33, qui pourrait également tomber, il vise à ce que les membres de la commission de refondation du code du travail soient entendus par le Parlement et à ce que la nomination du président de la commission soit précédée d'un vote conforme dans les deux assemblées.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Étant donné l'affluence aux réunions au cours desquelles un vote doit avoir lieu sur les nominations effectuées par le Président de la République, il vaut mieux, je pense, s'abstenir.

La Commission adopte les amendements AS124 et AS389 ainsi rectifiés.

L'article 1^{er} est ainsi rédigé.

En conséquence, les amendements AS114 de Mme Monique Orphé et AS33 de M. Arnaud Richard tombent.

*

* *

Article 1^{er} bis A

(Art. L. 1321-2-1 [nouveau] du code du travail)

Principe de neutralité dans l'entreprise

Cet article, introduit par le Sénat en séance sur proposition de Mme Laborde (groupe RDSE) avec avis favorable du Gouvernement, vise à permettre au règlement intérieur de comporter des dispositions inscrivant le principe de neutralité.

Cet article vient sécuriser les règlements intérieurs d'entreprises comportant déjà des dispositions de ce type.

Il ne s'agit pas d'un principe de neutralité générale imposé à toutes les entreprises et à tous les salariés. En effet, l'entreprise étant un espace privé, il n'est pas possible d'y bannir toute manifestation religieuse sans méconnaître le principe de liberté énoncé par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ou les engagements internationaux de la France en matière de droits de l'homme.

Le présent article se contente donc de donner une base légale à la jurisprudence de la Cour de cassation telle qu'elle a été dégagée dans l'affaire dite « Baby-Loup »⁽¹⁾. Il peut être apporté des restrictions à la manifestation des convictions religieuses dans un espace privé, en l'occurrence une entreprise, si ces restrictions obéissent à la double condition :

– qu'elles visent à permettre l'exercice d'autres libertés ou droits fondamentaux ou conditionnent le bon fonctionnement de l'entreprise ;

– qu'elles soient proportionnelles au but recherché.

Par ailleurs, le règlement intérieur apparaît comme le bon véhicule puisqu'il doit organiser la vie quotidienne dans l'entreprise. En revanche, le règlement intérieur étant un acte unilatéral, la commission des affaires sociales a, sur proposition du rapporteur, supprimé la référence inutile et inopportune à l'accord d'entreprise.

*

La Commission examine l'amendement AS199 de Mme Isabelle Le Callennec.

Mme Isabelle Le Callennec. Par mon amendement AS199, je voudrais préciser que « *les restrictions visant à réglementer le port de signes et les pratiques manifestant une appartenance religieuse sont légitimes, dès lors qu'elles sont justifiées par la neutralité requise dans le cadre des relations avec le public ou par le bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnées au but recherché.* »

En première lecture, nous avons gommé toute référence à cette notion de neutralité. J'en trouve salvatrice la réintroduction par les sénateurs, qui ont voulu la sécuriser en la faisant inscrire dans le règlement intérieur des entreprises, acte unilatéral de l'employeur. De ce point de vue, j'apprécie l'amendement AS15 du rapporteur, même s'il supprime de l'article introduit par les sénateurs la mention « *par accord d'entreprise* ».

M. le rapporteur. Le principe dont nous débattons se heurte en effet à de nombreux problèmes d'application dans les entreprises. Soyons donc vigilants en essayant de trouver une réponse qui ne soit pas un outil de combat illégitime par rapport à ces enjeux.

Je vous propose de reprendre le texte du Sénat, en enlevant les mots « *par accord d'entreprise* », car il me semble périlleux de soumettre le principe de neutralité à un simple accord. Mes réserves relatives à l'amendement AS199 viennent de ce que je ne connais pas de sens juridique au mot « *légitime* ». Avis défavorable.

(1) Arrêt n° 612 du 25 juin 2014.

M. Arnaud Richard. Je suis heureux que le Sénat ait repris notre proposition d'inscrire la neutralité religieuse dans le règlement intérieur des entreprises, telle que nous l'avions défendue lors de notre pseudo-première lecture. Loin d'être parfait, ce dispositif me semble cependant sage. Il permet de prendre acte, dans un texte, que la manifestation de convictions religieuses peut contrevenir au fonctionnement normal de l'entreprise, et il sécurise l'employeur en cas de litige. Aujourd'hui, les employeurs qui veulent limiter la liberté d'expression religieuse de leurs employés ne peuvent invoquer qu'un nombre restreint de motifs, limitativement énumérés par la jurisprudence : hygiène, santé, sécurité ou relations avec la clientèle. Nous ouvrons une voie nouvelle à la neutralité des entreprises en nous inspirant de la charte élaborée par le groupe Paprec. Dans la fonction publique, il existe une interdiction générale de port des signes religieux. Dans le secteur privé, nous nous orienterions ainsi vers une position sage et consensuelle.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je n'admets pas qu'on parle de pseudo-première lecture, alors qu'une première lecture du texte a bel et bien eu lieu en commission.

M. Gérard Sebaoun. Antoine Lyon-Caen, que nous avons auditionné, estime qu'il n'est pas utile d'intégrer dans la loi cette notion de neutralité en particulier. Cette notion ne correspond à rien si la neutralité en question n'est pas qualifiée de religieuse. Aussi notre texte ne me paraît-il pas suffisant.

Je crois toutefois qu'inscrire un principe de neutralité religieuse dans le règlement intérieur des entreprises peut mettre en concurrence la liberté de la foi et le travail au quotidien. À certains esprits prosélytes, cela peut fournir une bonne occasion de laisser entendre qu'ils sont stigmatisés.

M. Denys Robiliard. Je suis inquiet, moi aussi. La jurisprudence actuelle est extrêmement subtile et n'a pas besoin de nous pour s'appliquer. Cela ne nous interdit pas d'en intégrer le contenu dans les règlements intérieurs. Mais elle fait elle-même référence à la nécessité que les limitations soient prévues au règlement intérieur de l'entreprise, dans la lignée de l'arrêt « Baby-Loup ».

À travers la nouvelle rédaction de l'article 1^{er} bis A, nous créons un article L. 1321-2-1 du code du travail qui définit un principe général de neutralité. Cette neutralité n'est pas simplement religieuse, elle peut aussi être interprétée comme politique ou syndicale. Voilà, *a minima*, un point qu'il me semble urgent de préciser en séance publique.

La jurisprudence que nous voulons intégrer à la loi est de plusieurs ordres, puisqu'elle vient du Conseil constitutionnel, de la Cour européenne des droits de l'homme, de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour de cassation. Or nous n'avons de prise que sur la jurisprudence de cette dernière.

Nous devons donc bien réfléchir à la rédaction de cet article. L'application du principe de la liberté d'expression et de la liberté religieuse ne s'arrête pas à la

porte des entreprises. Comme toute liberté, celles-ci peuvent avoir des limites, lorsqu'elles entrent en conflit avec d'autres principes. Tout le travail du législateur est précisément de les articuler. C'est le juge qui, en dernier ressort, devra dire si les restrictions contestées sont nécessaires à l'entreprise. Une fois encore, cela revient à botter en touche – la touche judiciaire, cette fois.

Mme Isabelle Le Calennec. Rappelons que le rapporteur s'était opposé à l'amendement que j'avais déposé en première lecture. Ne voulons-nous pas donner une base législative à la jurisprudence de la Cour de cassation, comme l'explique votre rapport ? Il est spécifié que peuvent être apportées des restrictions à la manifestation de convictions religieuses dans un espace privé, en l'occurrence dans les entreprises, si ces restrictions obéissent à la double condition qu'elles visent à permettre l'exercice d'autres libertés ou droits fondamentaux qui conditionnent le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'elles soient proportionnelles au but recherché.

Ces éléments seront utiles à l'entreprise. J'ai bien compris, monsieur le rapporteur, que vous ne souhaitez pas en faire l'objet d'un accord d'entreprise, mais l'inscrire plutôt dans le règlement de l'entreprise. Même si le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur, il est établi à l'issue d'une large consultation qui englobe les délégués syndicaux et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Nous donnons ainsi une base à des entreprises qui en ont besoin. Je me rallie à l'amendement du rapporteur.

M. Jean-Patrick Gille. Il me semble que le texte pâtit d'une rédaction approximative. Si nous ne votons pas la mention d'une neutralité religieuse, à quoi faut-il s'attendre pour les libertés syndicales ? Les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) disent qu'on ne peut restreindre la manifestation des convictions religieuses que dans l'intérêt de l'entreprise. Le principe de neutralité que nous créons varierait d'une entreprise à l'autre. À partir d'une bonne idée, je crains que nous n'aboutissions à une cacophonie complète. Des normes juridiques internationales s'appliquent en ce domaine. Nous créons un monstre juridique : une neutralité religieuse dont la définition changerait selon les entreprises. Je ne suis pas opposé à ce que nous définissions ce principe nous-mêmes, sans renvoyer aux règlements des entreprises.

M. Arnaud Richard. Il est vrai que, en raison de son caractère très diplomatique, cette formulation n'atteint peut-être pas son objectif. Or, en ce domaine, la précision s'impose. Nous devons travailler à une nouvelle rédaction d'ici à la séance publique : sinon, nous risquons de commettre des erreurs.

M. le rapporteur. La rédaction du Sénat donne une base légale à la jurisprudence « Baby-Loup », sur laquelle elle s'appuie. La jurisprudence ne saurait en effet suffire à régler les problèmes auxquels sont parfois confrontées les entreprises.

Par ailleurs, M. Lyon-Caen évoquait la liberté du salarié de manifester « *ses convictions, y compris religieuses* ». La neutralité ne se réduit donc pas à la neutralité religieuse.

En outre, l'article 1^{er} *bis* A pose deux conditions à la restriction des libertés des salariés : elles doivent être nécessitées par le bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnelles au but recherché, deux éléments issus de la jurisprudence « Baby-Loup ». On ne peut donc affirmer, d'un côté, que la jurisprudence vaut protection, et, de l'autre, se déclarer défavorable à un article qui s'inspire de cette même jurisprudence.

J'ai transmis ce texte à tous les partenaires sociaux que nous avons auditionnés hier. Représentants des organisations syndicales comme des organisations patronales m'ont tous dit qu'ils y étaient favorables, à la condition de supprimer la référence à l'accord d'entreprise. C'est la raison pour laquelle j'ai déposé un amendement qui va en ce sens. Je suis néanmoins disposé à ce que nous retravaillions à la rédaction de l'article d'ici à la séance.

M. Arnaud Richard. Comme beaucoup de mes collègues, j'approuve la suppression de la référence à l'accord d'entreprise. Dans sa rédaction actuelle, l'article englobe les convictions non seulement religieuses, mais aussi politiques ou philosophiques, champs que nous ne voulions pas forcément voir pris en compte. Je remercie M. le rapporteur pour sa proposition de retravailler à une nouvelle rédaction d'ici à la séance.

M. Denis Robiliard. Que l'on soit ou non favorable à l'article, il apparaît nécessaire d'adopter l'amendement du rapporteur qui vient corriger une erreur juridique. Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur, il ne peut être pris en compte dans un accord d'entreprise. Nous pourrions certes nous interroger sur la nature du règlement intérieur, mais ce n'est pas l'objet de nos débats.

M. Gérard Cherpion. Je voterai l'amendement du rapporteur, car le règlement intérieur est en effet un acte unilatéral, sur lequel on ne peut revenir.

M. Arnaud Richard. Un dernier mot pour féliciter le rapporteur d'avoir évolué depuis la première lecture à l'occasion de laquelle il déclarait : « *En levant une insécurité juridique par le biais de l'outil le plus faible dans l'échelle normative, nous prendrions un risque considérable.* »

M. le rapporteur. Je n'exclus toujours pas que le Conseil constitutionnel puisse considérer que, faute de préciser ce que recouvre la neutralité, cette rédaction porte atteinte à la liberté d'opinion.

Par ailleurs, je ne pouvais pas ignorer la nouvelle rédaction du Sénat. J'aurais pu, comme le suggérait Gérard Sebaoun, proposer la suppression pure et simple de l'article, mais j'ai estimé qu'elle risquait de relancer un débat

nauséabond. J'ai préféré supprimer la référence à l'accord d'entreprise, mais je me tiens à votre disposition pour retravailler sur cet article.

L'amendement AS199 est retiré.

La Commission adopte l'amendement AS15 du rapporteur.

Puis elle adopte l'article 1^{er} bis A modifié.

*

* *

CHAPITRE I^{ER} BIS

Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article 1^{er} bis

(Art. L. 1154-1 du code du travail)

Alignement du régime probatoire du harcèlement sexuel sur celui prévu pour les discriminations

Cet article vise à renforcer la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et à créer une nouvelle division dans le projet de loi accueillant ces dispositions ainsi que celles relatives aux agissements sexistes.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Issu d'un amendement présenté en commission des affaires sociales par Mme Catherine Coutelle (SRC), cet article crée un régime commun aux discriminations et aux harcèlements afin de permettre aux plaignants d'apporter des éléments de faits constituant un faisceau de présomptions.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Un amendement a été adopté en séance publique au Sénat, sur proposition de sa commission des affaires sociales, le Gouvernement s'en remettant à la sagesse du Sénat. L'amendement distingue le régime de la preuve en matière de harcèlement sexuel et celui qui s'applique en cas de harcèlement moral.

3. La position de la Commission

Il semble préférable d'en revenir à la rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale afin de ne pas créer un régime différent par type de délit, susceptible de freiner l'accès au droit des victimes.

La commission des affaires sociales a par conséquent adopté deux amendements identiques du rapporteur et de Mme Coutelle qui reviennent à la version de l'article 1^{er} bis issue de la première lecture à l'Assemblée nationale.

*

La Commission examine les amendements identiques AS16 du rapporteur et AS63 de Mme Catherine Coutelle.

Mme Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes. Cet amendement vise à revenir à la rédaction de l'article 1^{er} bis adoptée par notre assemblée en première lecture. Il entend aligner le régime probatoire du harcèlement sur celui des discriminations et revient sur la distinction adoptée par le Sénat entre harcèlement sexuel et harcèlement moral.

Je profite de l'occasion pour évoquer un de nos amendements déclarés irrecevables pour des raisons de forme, car il portait article additionnel, ce qui n'est pas possible dans le cadre d'une nouvelle lecture. Il visait à aménager le régime de la preuve pour les agissements sexistes afin de fournir aux salariés des éléments concrets pour obtenir réparation.

La Commission adopte les amendements.

L'article 1^{er} bis est ainsi rédigé.

*

* *

Article 1^{er} sexies

(Art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

Agissements sexistes dans la fonction publique

Cet article, issu d'un amendement présenté par la délégation aux droits des femmes du Sénat adopté en séance publique, vise à aligner le secteur public et le secteur privé sur la question des agissements sexistes.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pose un certain nombre de garanties dont bénéficient les fonctionnaires. Parmi ces garanties se trouve la protection contre les discriminations ainsi que contre les harcèlements moral et sexuel. En revanche, contrairement au code du travail depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le statut général de la fonction publique ne prévoit aucune disposition concernant l'interdiction des agissements sexistes.

Le présent article vise à combler cette lacune. La commission des affaires sociales a adopté cet article avec une modification rédactionnelle.

*

*La Commission **adopte** l'amendement rédactionnel AS60 du rapporteur*

*Puis elle adopte l'article 1^{er} sexies **modifié**.*

*

* *

CHAPITRE II

Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés

Article 2 A (suppression maintenue)

Bilan annuel des accords d'entreprise par les branches

Cet article, issu d'un amendement du rapporteur retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution prévoit la réalisation chaque année, par les commissions paritaires de branche, d'un bilan des accords d'entreprise conclus en matière de durée du travail, de repos et de congés.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Cet amendement a été proposé par le rapporteur dans la perspective du débat en séance publique et a été repris par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité. Il s'agit de confier aux commissions paritaires de branche un rôle de surveillance de la négociation d'entreprise dans l'ensemble des matières pour lesquelles le projet de loi propose d'instaurer une primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

Dans ce cadre, les commissions paritaires de branche, qui sont pérennisées par l'article 13 du projet de loi, sont tenues de dresser un bilan annuel de la négociation d'entreprise dans leur secteur d'activité, et d'examiner l'impact des accords d'entreprise conclus en matière de durée du travail, de repos et de congés sur les conditions de travail, ainsi que sur les conditions de la concurrence au sein du secteur d'activité couvert par la branche. Le cas échéant, ces commissions paritaires pourront émettre des recommandations pour apporter des réponses appropriées aux difficultés éventuellement identifiées.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Lors de son examen du projet de loi, la commission des affaires sociales du Sénat a supprimé cet article pour intégrer les dispositions en question à l'article 13 du projet de loi, qui définit le régime juridique et les missions des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation de branche.

3. La position de la Commission

La Commission a maintenu la suppression de cet article, dès lors que son contenu figure à l'article 13 du projet de loi.

*

* *

Article 2

(Art. L. 1222-7 et L. 1222-8, L. 1225-9, L. 1263-3, L. 1271-5, L. 1272-4, L. 1273-3, L. 1273-5, L. 1274-2, L. 1522-8, L. 2323-3, L. 2323-17, L. 3111-2, L. 3111-3 [nouveau], L. 3121-1 à L. 3121-4, L. 3121-4-1 [nouveau], L. 3121-5 à L. 3121-11-1, L. 3121-12 à L. 3121-14 [nouveaux], L. 3121-15 et L. 3121-16, L. 3121-17 à L. 3121-19 [nouveaux], L. 3121-20 à L. 3121-25, L. 3121-26 à L. 3121-32 [nouveaux], L. 3121-33 et L. 3121-34, L. 3121-34-1 [nouveau], L. 3121-35 à L. 3121-38, L. 3121-38-1 [nouveau], L. 3121-39 à L. 3121-48, L. 3121-49 à L. 3121-51 [nouveaux], L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3121-55 à L. 3121-67 [nouveau], L. 3122-1 à L. 3122-6, L. 3122-7 à L. 3122-22 [nouveaux], L. 3122-23 à L. 3123-25, L. 3123-26 à L. 3123-28 [nouveaux], L. 3123-29 à L. 3123-37, L. 3123-38 [nouveau], L. 3131-1 et L. 3131-2, L. 3131-3 [nouveau], L. 3132-26 et L. 3132-28, L. 3133-1 à L. 3133-3, L. 3133-3-1 et L. 3133-3-2 [nouveaux], L. 3133-4 à L. 3133-8, L. 3133-9 [nouveau], L. 3133-10 à L. 3133-12, L. 3134-1, L. 3134-16 [nouveau], L. 3141-1 à L. 3141-31, L. 3141-32 et L. 3141-33 [nouveaux], L. 3164-4, L. 3171-1, L. 3253-23, L. 3422-1, L. 5125-1, L. 5132-6, L. 5132-7, L. 5134-60, L. 5134-63, L. 5134-126, L. 5221-7, L. 5544-10, L. 6222-25, L. 6325-10, L. 6331-35, L. 6343-2, L. 7122-24, L. 7213-1 et L. 7221-2 du code du travail ; art. L. 431-3, L. 432-2, L. 433-1 du code de l'action sociale et des familles ; art. 39 et 244 *quater* Q du code général des impôts ; art. L. 191-2 du code minier ; art. L. 712-4, L. 712-6, L. 713-2 à L. 713-5, L. 713-13, L. 713-19, L. 714-1, L. 714-5 et L. 714-6, L. 714-8, L. 781-50 du code rural et de la pêche maritime ; art. L. 133-5, L. 133-5-1, L. 241-1-3, L. 241-13, L. 241-13-1, L. 241-18, L. 242-8, L. 242-9 et L. 243-1-3 du code de la sécurité sociale ; art. L. 1321-6, L. 1321-7, L. 1321-10, L. 1821-8-1, L. 3312-1, L. 3312-3, L. 3313-2, L. 4511-1, L. 5544-1, L. 5544-3, L. 5544-8, L. 5544-10, L. 6525-1, L. 6526-3 et L. 6525-5 du code des transports ; art. 43 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit ; art. 21 de l'ordonnance n° 2012-789 du 31 mai 2012 portant extension et adaptation de certaines dispositions du code rural et de la pêche maritime et d'autres dispositions législatives à Mayotte)

Nouvelle articulation des normes en matière de durée du travail, de repos et de congés payés

Cet article applique à la réglementation de la durée du travail, du repos et des congés payés la nouvelle architecture normative proposée par le rapport Combrexelle, distinguant à droit très largement constant l'ordre public, le champ de la négociation collective et les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord collectif.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La Commission a modifié l'article 2 sur plusieurs points.

En premier lieu, elle a, à l'initiative du rapporteur, rétabli l'information ou la consultation des instances représentatives du personnel sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail en cas de circonstances exceptionnelles, dans le cadre de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans la limite et au-delà du contingent annuel, ainsi que des modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement.

Elle a également adopté trois amendements identiques, présentés par des députés membres des groupes socialiste, républicain et citoyen (SRC) et de la gauche démocratique et républicaine (GDR) et Écologiste, visant à supprimer l'exonération de responsabilité mise en place en faveur des employeurs ayant fixé, pour leurs salariés au forfait jours, des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect de leur droit au repos et aux congés, dès lors qu'un de ces salariés, de sa propre initiative, n'en aurait pas bénéficié.

À l'initiative de M. Gérard Sebaoun (SRC), elle a précisé que la rupture de contrat d'un travailleur de nuit déclaré inapte est soumise à l'impossibilité pour l'employeur de proposer tout autre poste correspondant à la qualification de ce salarié et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La Commission a, par l'adoption d'un amendement des députés écologistes, souhaité interdire toute possibilité de dérogation conventionnelle à la durée minimale de repos quotidien.

Elle a enfin adopté deux amendements de Mme Marie-Françoise Clergeau (SRC) visant à permettre au salarié de prendre ses congés dès son embauche ainsi qu'à ouvrir le bénéfice de l'indemnité de congés payés aux salariés licenciés pour faute lourde, conformément à la décision du Conseil constitutionnel du 2 mars 2016.

Le texte sur lequel le Gouvernement a ensuite engagé sa responsabilité en application de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution comportait 168 amendements, dont 158 présentés par le rapporteur et qui correspondaient à des modifications rédactionnelles ou de coordination.

Le texte adopté par l'Assemblée nationale inclut les modifications de fond suivantes :

– la suppression, proposée par le rapporteur, de la restriction de la définition du cadre dirigeant à ceux participant à la direction de l'entreprise, afin de tenir compte de la situation des dirigeants d'établissements, qui peuvent parfois disposer d'une grande autonomie et d'une délégation de pouvoir très étendue, notamment en matière d'embauche ;

– la précision, proposée par M. Jean-Louis Dumont (SRC), selon laquelle l'accord collectif de mise en place des astreintes fixe bien les délais de prévenance applicables aux salariés concernés.

– à l'initiative du rapporteur, le texte est venu préciser que le suivi par l'employeur de la charge de travail des salariés au forfait jours devait être régulier ;

– la codification, sur proposition de Mme Catherine Coutelle (SRC), de la remise d'un bilan quantitatif et qualitatif des accords de branche dérogatoires à la durée minimale de travail à temps partiel de vingt-quatre heures ;

– le Gouvernement a souhaité rétablir les possibilités de déroger par voie conventionnelle au repos quotidien de onze heures consécutives, qui avaient été supprimées par la commission des affaires sociales mais sans supprimer l'article définissant le champ de la négociation collective en la matière ;

– sur proposition de M. Stéphane Travert (SRC), le texte adopté par l'Assemblée nationale inclut également une disposition qui ouvre la possibilité au maire de modifier en cours d'année la liste des « dimanches du maire », qui a, rappelons-le, été portée de cinq à douze par la loi du 6 août 2015, dans la mesure où cette modification intervient au plus tard deux mois avant le premier dimanche concerné par l'autorisation d'ouverture dominicale des commerces ;

– le texte a enfin repris deux propositions portées par Mme Dominique Orliac et ses collègues du groupe RRDP pour prévoir la prise en compte de la présence au foyer d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie pour déterminer l'ordre des départs en congés payés et déroger à la règle selon laquelle un congé ne peut excéder le plafond de 24 jours ouvrables continus.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Lors de son examen du projet de loi, la commission des affaires sociales du Sénat a adopté 24 amendements : outre sept amendements de coordination, ceux-ci consistent pour la plupart à assouplir considérablement le cadre offert par l'article 2 en élargissant les possibilités de négocier les règles relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés tout en offrant la possibilité aux très petites entreprises de procéder par voie unilatérale pour apporter les aménagements qu'elles jugeraient nécessaires en matière de durée du travail.

Elle a adopté un amendement de M. Jérôme Durain (Groupe socialiste et républicain) fixant au niveau des dispositions supplétives le principe du délai de prévenance de quinze jours en matière d'astreintes, que le projet de loi renvoyait au décret sans toutefois envisager d'y modifier la durée.

La commission des affaires sociales du Sénat a supprimé la durée légale du travail de 35 heures pour renvoyer la fixation de la durée du travail au niveau conventionnel : à défaut d'accord, la durée applicable de manière supplétive serait de 39 heures. Ces modifications ont été proposées par Mme Catherine Deroche et ses collègues du groupe Les Républicains.

S'agissant de la durée maximale hebdomadaire de travail, la consultation des instances représentatives du personnel en cas de dépassement de cette durée a été supprimée sur proposition de M. Daniel Chasseing (Les Républicains), mais surtout la commission des affaires sociales du Sénat a, à l'initiative des rapporteurs, allongé de 12 à 16 semaines la période de référence pour le calcul de la durée maximale de 44 heures.

En matière de modulation du temps de travail, elle est également passée de 9 à 16 semaines pour l'aménagement du temps de travail par voie unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés, comme le proposaient les rapporteurs.

Elle a supprimé l'avis conforme des instances représentatives du personnel pour la mise en place d'horaires individualisés, sur proposition de M. Philippe Mouiller (Les Républicains).

S'agissant du forfait jours, elle a permis, à l'initiative des rapporteurs, de recourir au fractionnement du repos quotidien et hebdomadaire en cas de travail à distance avec des outils numériques, et de mettre en place des forfaits jours par la voie unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Elle a apporté trois modifications de fond aux dispositions relatives au travail de nuit, à l'initiative des rapporteurs, tout d'abord, en portant la période de référence pour le calcul de la durée du travail de nuit de 12 à 16 semaines ; puis en basculant le suivi médical des travailleurs de nuit sur le suivi de droit commun ; enfin, à l'initiative de M. Daniel Chasseing (Les Républicains), en supprimant la nécessité pour l'employeur de proposer plusieurs autres postes de reclassement au salarié déclaré inapte à occuper un poste de nuit.

En matière de temps partiel, elle a, sur proposition des rapporteurs, renvoyé à la négociation collective la fixation de la durée minimale de travail, supprimant ce faisant le socle minimal de vingt-quatre heures posé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Concernant les règles relatives aux congés payés, elle a adopté deux amendements de M. Philippe Mouiller (Les Républicains), l'un pour ouvrir la possibilité de majorer la durée des congés payés des salariés en situation de handicap, l'autre pour supprimer la possibilité de bénéficier des congés payés dès l'embauche.

Elle a enfin adopté un amendement des rapporteurs tirant les conséquences du retour aux 39 heures, en prévoyant qu'en cas de refus du salarié de se voir appliquer les nouvelles règles issues des accords collectifs sur la durée du travail, le licenciement est d'ordre individuel pour un motif non économique.

Lors de son examen du texte en séance publique, le Sénat a adopté vingt amendements.

Il a, à l'initiative de M. Philippe Mouiller (Les Républicains) prévu la mise en place d'une contrepartie spécifique pour les temps de trajet réalisés par les personnes souffrant d'un handicap.

Il a précisé, sur proposition de M. Jean-François Rapin (Les Républicains) que le temps de pause minimal de 20 minutes octroyé aux salariés après six heures de travail correspondent bien à 20 minutes consécutives.

À l'initiative des rapporteurs et avec l'avis défavorable du Gouvernement, le Sénat a prévu de renvoyer à un décret en Conseil d'État la fixation de la durée légale du travail applicable de manière supplétive, en l'absence d'accord collectif, gommant ainsi la mention des 39 heures que la commission des affaires sociales avait souhaité fixer dans la loi.

Le Sénat a également adopté un amendement de M. Dominique Watrin et ses collègues du groupe CRC précisant que la mise en place d'horaires individualisés est effectuée à la demande de certains salariés, comme c'est le cas dans le droit existant.

Un amendement des rapporteurs a conduit le Sénat, en dépit de l'avis défavorable du Gouvernement, à supprimer la référence à la charte d'entreprise sur la déconnexion, en conséquence des modifications apportées par la commission des affaires sociales à l'article 25.

S'agissant du travail nocturne, le Sénat a précisé, à l'initiative de Mme Dominique Gillot et ses collègues du groupe SRC et de M. Dominique Watrin et ses collègues du groupe CRC, que le refus du salarié d'occuper un poste de nuit était également légitime si le salarié a à sa charge une personne malade chronique ou handicapée.

En matière de travail dominical, le Sénat a autorisé l'ouverture des commerces alimentaires le dimanche après-midi en zone touristique et en zone commerciale, en adoptant un amendement de Mme Sophie Primas et ses collègues du groupe Les Républicains, avec l'avis défavorable du Gouvernement.

Concernant le droit aux congés payés, le Sénat a souhaité affirmer, à l'initiative de M. Philippe Mouiller et ses collègues du groupe Les Républicains et malgré l'avis défavorable du rapporteur, le maintien du droit à congés payés des salariés à l'issue d'une suspension de leur contrat de travail du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Sur proposition des mêmes auteurs, il a prévu de majorer les congés payés pour tout enfant en situation de handicap, quel que soit son âge, le Gouvernement et la commission s'en étant remis à la sagesse du Sénat. Enfin, un amendement de Mme Françoise Gatel et ses collègues du groupe Union des démocrates et indépendants (UDI) a prévu d'exclure les secteurs d'activité pourvus de caisses de congés payés de la faculté de fixer la période de congé, afin que la période annuelle de référence pour le calcul des congés soit bien la même dans l'ensemble du secteur.

Le Sénat a également adopté, sur proposition de M. Vincent Capo-Canellas et ses collègues du groupe UDI, deux dispositions spécifiques applicables au personnel navigant dans le domaine de l'aviation civile : en premier lieu, il a précisé que le régime de droit commun des astreintes ne s'applique pas à ces personnels ; en second lieu, il a rendu applicable le dispositif du calcul de la durée du travail à temps partiel à ces mêmes personnels.

Les dispositions du présent article ont également été mises en cohérence avec la loi du 4 mai 2004 afin de garantir la primauté des accords d'entreprise : un amendement des rapporteurs allant dans ce sens a été adopté par le Sénat. En effet l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social prévoit que « *la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi présente loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs* ». Dès lors que le projet de loi consacre la primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail, de repos et de congés, il est logique que les accords d'entreprise qui ont vocation à être conclus puissent trouver à s'appliquer et ce, même s'ils dérogent à un accord de branche conclu antérieurement à la loi de 2004. Cette logique a été confirmée par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 sur la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. L'existence d'une jurisprudence inverse de la Cour de cassation – selon laquelle un accord d'entreprise, même conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, ne peut déroger par des clauses moins favorables à une convention collective de niveau supérieur conclue antérieurement à cette date à moins que les signataires de cette convention n'en aient disposé autrement – rend particulièrement utile cette clarification, qui aura le mérite de rendre directement opératoires les avancées portées par l'article 2 du projet de loi.

3. La position de la Commission

La Commission a rétabli le texte considéré comme adopté par l'Assemblée nationale, en intégrant toutefois une série de modifications proposées par le Sénat.

Si le renvoi de la fixation de la durée du travail au niveau conventionnel et le principe d'une durée supplétive à 39 heures ne saurait évidemment être accepté par notre Assemblée, la Commission a toutefois retenu les éléments suivants :

– le principe d'une contrepartie obligatoire en repos destinée à compenser les éventuels trajets entre le domicile et le lieu habituel de travail d'un salarié en situation de handicap, lorsque ceux-ci sont majorés en raison de ce handicap. Sur ce point, la Commission propose de supprimer la référence aux trajets rendus pénibles du fait d'un handicap, dont l'appréciation reste par trop subjective ;

– la fixation au niveau supplétif du délai de prévenance de quinze jours en matière d'astreintes – sauf circonstances exceptionnelles, ce délai devant dès lors être d'au moins un jour franc. Ce délai correspond au droit existant, le projet de loi se contentant de renvoyer la fixation de ce délai au niveau réglementaire. Il est toutefois légitime que ce délai figure bien expressément dans la loi ;

– la précision selon laquelle la mise en place d'horaires individualisés se fait toujours et uniquement à la demande de certains salariés ;

– la possibilité de majorer par voie d'accord collectif la durée des congés payés pour les salariés en situation de handicap ;

– l'extension de la règle des deux jours de congés payés supplémentaires aux salariés parents d'un enfant en situation de handicap quel que soit l'âge cet enfant. Sur ce point, la Commission a toutefois tenu à préciser que le bénéfice de ces congés supplémentaires était soumise à la condition que l'enfant en situation de handicap réside bien au foyer de ses parents ;

– l'exclusion des secteurs couverts par des caisses de congés payés de la possibilité de fixer leur propre période de référence par voie d'accord ;

– ainsi que l'exclusion de l'application de l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 aux accords conclus en application de l'article 2 du projet de loi.

Sur tous les autres points, la Commission a acté le principe du retour au texte issu de l'Assemblée nationale, moyennant les modifications suivantes :

– le transfert à l'inspection du travail des autorisations de dépassement de la durée quotidienne de travail de dix heures, que le projet de loi prévoyait d'attribuer à la Direccte. La commission a jugé que le maintien de la compétence actuelle de l'inspection du travail était préférable sur cette question ;

– le principe, renvoyé à l'accord collectif, de la définition de procédures de décompte contradictoires des temps et périodes de travail pour les travailleurs saisonniers. Cette précision, qui existe dans le droit actuel, avait en effet été omise dans le cadre de la refonte opérée par l'article 2 ;

– ainsi que l'introduction dans la loi des jours fériés ultra-marins correspondant aux journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage.

*

La Commission examine les amendements identiques AS78 de Mme Jacqueline Fraysse et AS194 de Mme Fanélie Carrey-Conte.

Mme Jacqueline Fraysse. L'article 2 pose problème aux syndicalistes, à la société civile et aux députés que nous sommes. Il est révélateur de la philosophie de ce projet de loi qui, malgré tous les échanges qui ont eu lieu, reste contesté. En réécrivant toute la partie du code du travail relative à la durée du travail, à l'aménagement du temps de travail, aux repos et congés payés, il a mis en place une architecture à trois niveaux qui étend la primauté de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche et à la loi.

Pour les salariés, cette décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise combinée à une remise en cause du principe de faveur se traduira inévitablement par un recul des protections garanties actuellement par la loi. C'est ce qui motive la mobilisation massive et durable contre ce texte depuis quatre mois.

Pensons, par exemple, à la liberté laissée aux accords d'entreprise de fixer le niveau de majoration des heures supplémentaires avec un plancher fixé à 10 %, sans tenir compte de l'accord de branche, ou encore à la modulation du temps de travail, désormais possible sur trois ans au lieu d'une année actuellement. Notre droit du travail est déjà largement flexible. Nous regrettons profondément cet acharnement à le flexibiliser encore, au détriment des salariés.

Le Sénat a rendu cette rédaction pire encore en supprimant la notion de durée légale de travail hebdomadaire pour lui substituer celle de durée de référence déterminée par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, ce qui revient à remettre en cause les 35 heures. En outre, il a assoupli les règles en matière d'aménagement du temps de travail et de forfait jour pour les entreprises de cinquante salariés. En matière de temps partiel, il a supprimé le plancher de 24 heures actuellement imposé par loi et a introduit la possibilité que la durée minimale à temps partiel soit définie par accord d'entreprise.

Cet article 2 ouvre la possibilité d'excès inacceptables, qui seraient source d'autant de reculs sociaux. C'est la raison pour laquelle nous demandons sa suppression.

Mme Fanélie Carrey-Conte. L'amendement AS194 vise à supprimer les modifications régressives apportées par la droite au Sénat, notamment sur la question de la durée légale du travail ou de la dérogation au principe de la durée minimale de 24 heures, avec toutes les conséquences qu'elles impliquent pour l'emploi des femmes, comme l'a souligné Catherine Coutelle.

En outre, il entend revenir sur la nouvelle architecture du code du travail sur le sujet essentiel de la durée et de l'organisation du travail, qui, aux yeux des signataires de cet amendement, est porteuse de dangers et de régressions pour les salariés.

Le débat ne doit pas être caricaturé et réduit à une opposition entre ceux qui seraient pour et ceux qui seraient contre l'accord d'entreprise. Tout le monde reconnaît que, dans certains cas, les accords d'entreprise peuvent être porteurs d'avancées en matière de conditions de travail des salariés. La question est de savoir comment ces accords doivent être encadrés et sur quels sujets ils peuvent porter.

Nous nous opposons à la rédaction actuelle de cet article, qui permet de faire primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, autrement dit de soumettre le salarié à un accord d'entreprise moins favorable sur des sujets aussi essentiels que le taux de rémunération des heures supplémentaires ou la modulation du temps de travail. Il nous paraît de nature à créer un risque de dumping social entre les entreprises d'une même branche et pourrait se traduire par une perte de pouvoir d'achat pour les salariés.

On nous oppose le fait que, pour être valide, l'accord d'entreprise devra être majoritaire. Toutefois, cette condition est affaiblie par la possibilité de

consulter directement les salariés, prévue à l'article 10, et elle ne nous paraît pas constituer un contrepois suffisant par rapport aux pressions qui pourraient s'exercer lors de la négociation.

Enfin, à travers plusieurs dispositions, cet article vise à encourager l'augmentation du temps de travail, ce qui va, historiquement et politiquement, à contresens de ce que nous devrions faire pour lutter efficacement contre le chômage.

Je sais que des amendements à l'article 13 viendront renforcer les accords de branche. Si nous nous réjouissons tous que leur rôle ait davantage été pris en compte, nous continuons de redouter les conséquences qu'aura l'article 2 pour les salariés.

M. le rapporteur. Sur ce débat assez complexe, il faut prendre garde aux inexactitudes. Je le dis à Fanélie Carrey-Conte qui vient d'expliquer que l'article 2 aboutira à une augmentation du temps de travail, alors que les 35 heures font partie des éléments qui ne peuvent être remis en cause par des accords d'entreprise.

Mme Fanélie Carrey-Conte. Je n'ai parlé que d'un encouragement à l'augmentation du temps de travail !

M. le rapporteur. Les deux amendements de suppression reposent sur le même postulat : par principe, l'accord d'entreprise est considéré comme étant plus défavorable que l'accord de branche. C'est entrer dans la discussion en voyant avant tout les risques et non pas les bénéfices. Je peux comprendre ces arguments, car depuis le début de nos débats, vous m'accorderez que je ne fais pas partie de ceux qui considèrent que les dispositions de cette loi sont exemptes de risques. C'est ce qui m'a amené à dialoguer intensément avec le Gouvernement pour que le rôle de la branche ne soit pas mésestimé, voire qu'il soit renforcé – nous y reviendrons à l'article 13.

Je rappellerai que treize branches professionnelles ont autorisé des accords d'entreprise moins favorables que les accords de branche. Dans aucune de ces branches n'ont été observés des comportements de dumping social tels que vous les redoutez.

Il importe de revenir aux fondamentaux de notre réflexion : faut-il considérer que dans notre droit conventionnel figurent des éléments qui ne peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise plus défavorable qu'un accord de branche ? Faut-il au contraire considérer qu'il y a des éléments pour lesquels la proximité propre à l'accord d'entreprise apporte une plus-value, en ce qu'elle permet de mieux prendre en compte la réalité des conditions de travail des salariés ? C'est sur cette dernière approche que repose l'article 2, dont vous avez raison de dire qu'il est central dans le projet de loi.

Dans le cadre des auditions hier, certains représentants syndicaux ont expliqué que le temps d'habillage et de déshabillage relevait de l'accord de branche. Il me semblerait beaucoup plus pertinent qu'il relève de l'accord d'entreprise.

J'ai participé à suffisamment de réunions à travers la France pour connaître les craintes qui s'expriment : syndicats maison, pressions au moment de la négociation... Mais pourquoi ne pas faire confiance aux partenaires sociaux, en particulier aux organisations syndicales, s'ils considèrent qu'un accord d'entreprise peut constituer une bonne réponse à des problématiques spécifiques ? Rappelons qu'il s'agira d'accords majoritaires, qui devront être signés par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés – et non plus 30 % comme avant.

Certains redoutent que les modifications concernant l'organisation du temps de travail se propagent à d'autres secteurs du code du travail. C'est une inquiétude légitime, que nous avons prise en compte à l'article 13.

Cessons toutefois de concevoir la loi en fonction des risques qu'elle pourrait comporter : pensons plutôt aux opportunités qu'elle offre.

À entendre certains d'entre vous, on pourrait croire qu'il n'y a point de salut hors des branches. Pourtant, si elles paraient tous les risques, cela se saurait ! Prenons le sujet de la pénibilité que je connais bien pour avoir rédigé un rapport sur le compte personnel de pénibilité. Sans parler de la position scandaleuse d'un certain dirigeant d'organisation patronale qui refuse l'application de la loi, je peux vous dire qu'une bonne partie des branches sont totalement incapables de définir un référentiel et *a fortiori* un accord type de branche.

Oui, il est légitime d'avoir des craintes ; oui, il est légitime de chercher à savoir comment les lever. Pour autant, on ne saurait accepter des amendements de suppression qui interdisent purement et simplement aux partenaires sociaux de choisir l'accord d'entreprise.

Il faut savoir en quoi il peut être considéré comme favorable ou défavorable.

Mme Jacqueline Fraysse. C'est toute la question en effet !

M. le rapporteur. Le problème, c'est que vos démonstrations ne retiennent qu'un seul élément de comparaison : les heures supplémentaires. Or l'accord d'entreprise porte sur une multiplicité d'éléments. Si les treize branches ont autorisé des accords d'entreprise dérogatoires, c'est que les partenaires sociaux ont considéré que l'équilibre général de ces accords les rendait acceptables.

Pour toutes ces raisons, j'émettrai un avis défavorable sur ces amendements de suppression. Au lieu de s'interdire tout changement sous prétexte qu'il y aurait des risques, je préfère que nous avançons en essayant de limiter les risques potentiels.

Mme Jacqueline Fraysse. Nous n'avons pas d'*a priori*, monsieur le rapporteur. Je ne mets pas en question le fait que des accords d'entreprise peuvent être utiles, et même plus favorables. Comme vous tous, je prends en compte les observations de ceux qui ont l'habitude de négocier. Dans le contexte actuel de haut niveau de chômage, les actifs souffrent de difficultés pour trouver un emploi, pour le conserver, pour obtenir un salaire décent, pour travailler un nombre d'heures suffisant. Or, c'est un fait objectif, plus l'entreprise est petite, plus le rapport de force est défavorable aux salariés. Et les modifications du Sénat viennent renforcer notre légitime préoccupation.

Je pose la question au rapporteur et au Gouvernement : pourquoi tenez-vous tant à cet article qui inquiète profondément les salariés et les syndicats ? Demandez-vous pourquoi le patronat et la droite y sont si attachés !

M. Christophe Cavard. Madame Fraysse, vous ne pouvez pas généraliser ainsi. Certaines organisations représentatives des salariés, et pas des moindres, défendent les accords d'entreprise. Convenez avec moi que, dans le monde salarié, il existe deux visions différentes liées à deux pratiques différentes. N'oubliez pas qu'il existe une pratique qui privilégie le dialogue permanent et le compromis : elle repose sur la recherche d'équilibres, lesquels ne sont pas toujours liés à des rapports de force. Dans les entreprises de moyenne ou petite taille, ce n'est pas toujours le rapport de force qui prévaut. Il prévaut encore moins dans les grandes entreprises où les organisations syndicales maîtrisent très bien les accords d'entreprise. Le rapport de force peut même être inverse et c'est alors la direction qui tremble – nous en avons vu des exemples encore récemment.

Les écologistes que nous sommes défendent la logique de l'accord d'entreprise, prenant la référence de l'économie sociale.

Je ne suis pas dupe, je sais bien qu'un employeur peut se comporter de mauvaise manière. Reste que, dans le dialogue social, de larges pans de discussion sont ouverts sur le terrain entre l'entrepreneur et les salariés pour essayer de trouver un juste équilibre, en fonction des réalités de l'entreprise.

Plutôt que de se faire peur dès le départ, mesurons les possibilités ouvertes par les accords d'entreprise. Rappelons qu'il s'agira d'accords majoritaires, que les petites entreprises pourront s'appuyer sur des accords types de branche, si elles ne peuvent consacrer de temps à la négociation. Faisons-nous violence et abandonnons cet automatisme qui veut que les discussions sur l'organisation du temps de travail reposent forcément sur des rapports de force. Nous pourrions toujours mettre en place des garde-fous pour limiter les risques potentiels – je pense notamment aux pressions exercées sur les salariés ou les distorsions de concurrence à l'intérieur d'une même branche.

Mme Fanélie Carrey-Conte. Je trouve intéressante la vision du rapporteur qui met en balance risques et opportunités. Mon angle d'approche n'est pas celui-ci. Quand il s'agit de modifier le code du travail, je considère que le

législateur doit avant tout se préoccuper de la protection des plus fragiles. Si l'article 2 pose problème, c'est que certains salariés pourraient être victimes des nouvelles dispositions qu'il comporte.

Par ailleurs, s'agissant du temps de travail, je sais bien que la durée légale n'est pas en cause. Je dis simplement que faciliter la diminution du taux de rémunération des heures supplémentaires, c'est encourager à y recourir. Cela va à l'encontre de la suppression de l'exonération des heures supplémentaires que nous avons votée en 2012.

En outre, je n'idéalise nullement le rôle des branches. J'estime simplement qu'elles jouent un rôle majeur de régulation, car elles contribuent à lutter contre la concurrence entre les entreprises et les tentatives de dumping social. Nous sommes d'ailleurs peut-être passés à côté d'un débat sur le rapport entre les accords d'entreprise et la loi, qui est au cœur de nos préoccupations au même titre que le rapport entre les accords d'entreprise et les accords de branche.

Je terminerai par les heures supplémentaires. Lors de sa première audition devant notre commission, la ministre du travail a indiqué que, parmi les cinquante branches les plus importantes – celles qui font l'objet d'un suivi dans le cadre du pacte de responsabilité –, il n'y en avait que cinq qui avaient autorisé un accord d'entreprise où le taux de rémunération est inférieur à celui de la branche. Les quarante-cinq autres ont considéré que le verrouillage par la branche était une bonne chose. Je ne comprends pas pourquoi nous n'en restons pas à la situation actuelle.

M. Arnaud Richard. Je suis désolé de m'inviter dans un débat entre les gauches...

Mme Jacqueline Fraysse. Pas du tout : c'est un débat de société !

M. Arnaud Richard. Il eût été plus correct que nous débattions simultanément des articles 2 et 13. Traiter de l'un sans parler de l'autre n'a pas de sens.

L'article 13 comporte des éléments intéressants que le Gouvernement et la majorité ont concédés aux partenaires sociaux. Ainsi, en ce qui concerne la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les accords qu'elles passeront primeront sur les accords d'entreprise. Des amendements du Gouvernement et du rapporteur obligeront les organisations professionnelles et syndicales à engager des négociations pour déterminer, branche par branche, les thèmes pour lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche – à l'exception des sujets pour lesquels la loi prévoit une primauté de l'accord d'entreprise.

Il semble évident que nous ne pouvons nous prononcer qu'à la lumière des amendements déposés conjointement par le Gouvernement et le rapporteur à l'article 13.

Mme Monique Iborra. On a l'impression que, dans ces murs ou dans la rue, on s'exprime davantage à partir de « représentations » qu'en se fondant sur ce qui se passe réellement dans les entreprises. Avez-vous déjà demandé à des citoyens, dans la rue, s'ils savaient ce qu'était une branche et à quoi elle servait ? Avez-vous demandé à des salariés s'ils connaissaient le contenu de l'accord de la branche dont ils dépendent ? Je vous demande de le faire : vous serez assez étonnés des réponses que vous entendrez.

Aujourd'hui, il y a une véritable fixation sur les accords de branche, alors que nous savons très bien que la branche ne protège plus comme elle aurait pu le faire. Le législateur n'a-t-il pas l'obligation d'améliorer cette protection, sans oublier que les protections peuvent engendrer de l'exclusion ?

Lorsqu'il est question des salariés, on sait tout de même davantage de quoi on parle lorsque l'on se trouve au niveau de leur entreprise plutôt qu'à un niveau de centralisation qui n'est plus de mise : grâce à l'accord d'entreprise, certains sujets peuvent être discutés efficacement. Par ailleurs, jamais le texte ne dit que les accords de branche doivent disparaître, même s'ils sont aujourd'hui tellement obsolètes que tout le monde convient qu'il faut les restructurer. Je vous en prie : prenez la réalité en compte !

S'agissant des petites entreprises, dès lors que sont prévus des accords types de branche, et qu'un mandatement est exigé, que l'on ne vienne pas nous dire qu'elles sont sacrifiées dans un projet de loi, et que nous laisserions le chef d'entreprise faire tout ce qu'il veut ! C'est faux et archifaux !

Certains de nos points de vue semblent ne pas pouvoir se rapprocher : votons donc ce qui figure vraiment dans le texte !

Mme la présidente Catherine Lemorton. Madame Carrey-Conte, les « plus fragiles » dont vous parlez ne sont pas forcément ceux que l'on entend. Ils ne se donnent même pas le droit de grève, et ils ne parlent pas d'« accord » : dans les très petites entreprises, on dit qu'« on s'est arrangé ». Le salarié de la très petite entreprise est dans une grande solitude face à son employeur, qui est lui-même plongé dans une solitude tout aussi grande. Dans ces entreprises, le salarié est véritablement fragilisé : il n'y a ni CHSCT ni délégué du personnel, et les centrales syndicales ont malheureusement déserté le monde de la très petite entreprise.

M. Denys Robiliard. Elles n'y ont jamais été présentes !

Mme la présidente Catherine Lemorton. Les très fragiles, aujourd'hui, nous ne les entendons pas. Dans une des réunions publiques à laquelle je participais, une seule personne a osé se lever pour dire, sous le regard goguenard des syndicalistes, qu'elle ne savait pas ce qu'était la hiérarchie des normes.

M. Gérard Cherpion. Les plus fragiles sont ceux qui se trouvent à l'extérieur de l'entreprise.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Le pire des dumpings sociaux, c'est effectivement de ne pas avoir de travail du tout !

M. Gérard Cherpion. C'est cela, la première des inégalités, et c'est la vraie vie. Je suis consterné que l'on puisse, à l'occasion de l'examen de cet article, opposer les accords de branche et les accords d'entreprise. Ils sont complémentaires, et ils ont chacun leur utilité. Pourquoi ne pas accepter qu'un accord d'entreprise puisse être favorable aux salariés et au développement de l'entreprise ? La loi Fillon de 2004 et la loi Bertrand de 2008 comportaient déjà des éléments favorables à l'accord d'entreprise ; cela n'a pas bouleversé la hiérarchie des normes.

L'article 2 reconnaît l'importance de l'accord d'entreprise, mais l'article 13 pose des limites en matière de négociation d'entreprise. Ils auraient dû être abordés ensemble, car ils sont complémentaires. Ils reviennent en quelque sorte à créer un ordre public conventionnel qui n'est pas totalement compatible, si l'on y regarde de plus près, avec l'article 1^{er} que vous venez d'adopter. Nous sommes en effet dans un dispositif de nature conventionnel, alors que la négociation doit se faire à droit constant. Cela pose un problème.

Même si j'estime qu'il pourrait être amendé, l'article 2 me paraît nécessaire pour l'économie française et pour les salariés. Il permettra de développer l'emploi.

M. Denys Robiliard. L'article 2 ne pose pas seulement la question du rapport de la branche à l'entreprise, mais aussi celle de la place de la loi. Nous accordons une plus grande place à la négociation collective avec ce triptyque : dispositions d'ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives en l'absence d'accord. Il s'agit tout de même d'une façon assez nouvelle de présenter le droit du travail. Dès lors que l'on restreint le caractère *a priori* d'ordre public des règles légales en matière de droit du travail, une inquiétude se fait jour.

J'entends bien que l'activité des branches ne donne pas entièrement satisfaction. Une bonne cinquantaine d'entre elles fonctionnent remarquablement bien...

Mme Monique Iborra. Sur 700 !

M. Denys Robiliard. Nous en sommes à la troisième loi qui traite des branches, après la loi Sapin et la loi Rebsamen. Si nous nous attachons à nous doter d'outils qui rendent progressivement ces branches plus solides, c'est bien que nous considérons qu'elles sont importantes. Elles le sont parce que l'une des fonctions de la négociation de branche consiste à éviter que l'ajustement concurrentiel des entreprises n'ait lieu par les conditions de salaire et de travail. Cette fonction ne peut évidemment exister au niveau de l'entreprise. Les branches ne sont pas la panacée, mais elles sont le niveau minimal pour que la concurrence ne se joue pas sur le dumping social.

Nous n'opposons pas les accords d'entreprise et les accords de branche – la gauche est assez fière d'avoir permis le développement des premiers avec les lois Auroux –, mais il faut s'intéresser à la nature du rapport entre les uns et les autres. On semble dire que la branche phagocyterait ou paralyserait la possibilité de passer des accords d'entreprise. Ce n'est pas le cas ! Il faut se reporter à la règle en vigueur fixée par la loi Fillon du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. On la retrouve dans l'article L. 2253-3 du code du travail. De manière inhabituelle, le deuxième alinéa de l'article fixe la règle, alors que le premier énonce l'exception. Le premier alinéa est ainsi rédigé : « *Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.* » Le principe de la dérogation est donc posé. L'article acte la fin du principe de faveur dans les rapports entre la branche et l'entreprise en apportant toutefois une double modulation. Il est en effet indiqué que la convention ou l'accord de branche peut en avoir disposé autrement. En clair, les partenaires sociaux peuvent définir dès aujourd'hui un ordre public de branche, ce que Jean-Denis Combrexelle a appelé « *un ordre public conventionnel* ».

Le premier alinéa de l'article prévoit quatre domaines pour lesquels, d'ordre public, les accords d'entreprise ne peuvent pas déroger aux accords de branches : salaires minima, classifications, garanties collectives complémentaires du code de la sécurité sociale et mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

On nous répète qu'il faut faire confiance aux partenaires sociaux, mais l'article 2, tel qu'il est conçu, est un peu paradoxalement l'expression d'une forme de défiance à leur égard lorsqu'ils négocient au niveau de la branche, et d'une préférence pour la discussion au niveau de l'entreprise. Je comprends bien que la gestion du temps de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise, mais pourquoi interdirait-on aux partenaires sociaux de définir un ordre public de branche ? C'est d'autant plus paradoxal que, à l'article 13, l'amendement AS359 du Gouvernement invite les branches à définir l'ordre public conventionnel, ce qui leur est refusé sur la question du temps de travail. Je ne comprends pas cette logique.

La logique actuelle donne une souplesse incroyable. Le principe est posé de la possibilité d'une dérogation. L'exception, c'est l'ordre public qui ne peut exister que si les partenaires sociaux se sont mis d'accord.

M. le rapporteur. Ça, c'est la théorie !

M. Denys Robiliard. Pourquoi empêcherait-on que cela fonctionne en matière de durée du travail ?

M. Michel Liebgott. Si l'on écoute les propos didactiques de Denys Robiliard, il faudrait ne rien changer, et la hiérarchie des normes donnerait satisfaction à tous. Pour ma part, j'entends les syndicats s'exprimer depuis des années, même si je reconnais que, de notre côté de l'hémicycle, nous avons longtemps défendu le *statu quo*. Cependant, certains syndicats se sont déclarés satisfaits du texte dont nous sommes saisis. Le secrétaire général de la CFDT a même affirmé que le sujet ne méritait pas l'hystérie qu'il suscite et qu'il ne s'agissait que d'une évolution. La CGT reste fortement opposée au texte. Cela constitue un vrai problème puisque la CFDT et la CGT sont les deux premiers syndicats du pays, avec lesquels nous avons souvent des relations privilégiées, et qu'elles sont en totale opposition – opposition sans doute encore plus violente que celle qui nous divise. De nombreux autres syndicats constatent que le texte comporte des avancés.

Évitons d'hystériser la situation ! S'agissant de la durée du travail, nous allons vers des accords d'entreprise à plus de 50 %. Est-ce une révolution ? Oui, c'est un début d'inversion des normes, incontestablement. Nous entrouvrons une porte. J'ajoute que, dans le projet gouvernemental, on trouve la volonté de réduire le nombre de branches et d'assurer une plus grande lisibilité.

Il aurait été utile que nous examinions l'article 13 en même temps que l'article 2, même si je ne suis pas certain que cela nous aurait permis de nous mettre tous d'accord. Les compromis sont difficiles. Le texte tel qu'il nous revient du Sénat nous le montre, tout comme les rapports entre les syndicats. Dans ce contexte, on ne peut pas demander à l'Assemblée nationale de faire des miracles. Nous pouvons cependant nous permettre une ouverture à l'article 2 qui trouvera sa conclusion dans l'examen de l'article 13 – le rapporteur pourrait nous dire dès maintenant quelques mots à son sujet.

Mme Isabelle Le Callennec. Je ne sais pas si notre travail est utile, puisque le Président de la République a affirmé que, quoi qu'il arrive, cette loi serait votée et promulguée, et que, si nous ne nous entendions pas au Parlement, le Gouvernement appliquerait l'article 49, alinéa 3.

Je suis ravie d'avoir entendu Monique Iborra faire la promotion des accords d'entreprise. Je suis élue depuis 2012, et je n'ai pas vraiment entendu ce genre de propos lorsque nous avons débattu de la loi relative à la sécurisation de l'emploi. C'est au cours des débats sur ce dernier texte, en 2013, que, pour la première fois, j'ai entendu Jean-Marc Germain parler de la hiérarchie des normes. Il expliquait, à l'époque, que la gauche était absolument attachée à ce principe. En quatre ans, on peut dire qu'il y a eu du progrès. Je me félicite d'entendre aujourd'hui qu'un accord d'entreprise pourrait primer, et qu'il pourrait être plus favorable aux salariés, comme l'a indiqué M. le rapporteur.

On peut comprendre les vifs mouvements – le mot d'hystérie a été prononcé – dont nous sommes témoins : certains ont le sentiment d'avoir été trahis, tant sur le fond – ce que contient ce texte n'est pas ce que la gauche défend

depuis des années –, que sur la forme, avec la mise en œuvre du « 49-3 » en première lecture.

Le paradoxe, c'est que tout le monde parle de la loi travail, mais que plus de 50 % des Français s'estiment mal informés, même s'ils y sont opposés à 67 %. Lorsque l'on analyse l'étude réalisée par un institut spécialisé pour La Chaîne parlementaire, on constate que les Français souhaitent préserver leurs droits – c'est pourquoi il aurait été intéressant d'insérer dans l'article 1^{er} les droits et devoirs fondamentaux à inscrire dans le code du travail –, et qu'ils sont attachés à la rémunération des heures de travail, d'où le débat sur le paiement des heures supplémentaires. Je ne vous rejoins pas sur les heures supplémentaires défiscalisées, car ce dispositif avait donné du pouvoir d'achat supplémentaire à 9 millions de salariés. En Bretagne, pour l'industrie et les transports, cela avait été une véritable avancée sociale.

M. Denys Robiliard. Il en a coûté 4,5 milliards d'euros pour subventionner le chômage ! Un véritable désastre social !

Mme Isabelle Le Callennec. Les Français sont aussi pleins de bon sens : ils reconnaissent que les accords d'entreprise peuvent primer. Permettez-moi de lire deux réponses spontanées à des questions ouvertes posées dans le cadre de la même étude : « *Chaque entreprise est un cas particulier et les mesures qui conviennent pour les uns ne sont pas valables pour les autres.* » « *Chaque entreprise est différente, même dans un secteur identique. Donc je pense que cela doit se faire au cas par cas.* » L'idée fait son chemin, et je remercie les députés de la majorité de nous aider dans cette voie.

Les choses progressent, même si l'on rencontre encore des résistances – mais, je le répète, elles viennent d'abord du fait que tout cela ne correspond pas à ce que François Hollande avait promis avant d'être élu Président de la République. Lorsque l'on entend ce qu'il déclare aujourd'hui, je comprends que la rue puisse s'exprimer, et que certaines organisations syndicales, qui ont appelé à voter pour lui, soient aujourd'hui révoltées.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Mme Iborra avait raison : madame Le Callennec, vous êtes en campagne électorale ! Enfin, si vous avez soutenu le projet de loi dans des réunions publiques, je tiens à vous en remercier !

Mme Isabelle Le Callennec. J'ai été très honnête lors des réunions publiques : j'ai expliqué aux gens ce qu'il y avait dans le projet de loi en leur disant ce qui faisait dissensus et ce qui faisait consensus. J'avais invité des organisations patronales et des organisations de salariés. Mais, c'était pour la première lecture.

M. Jean-Patrick Gille. Les choses se jouent autour de cet article 2.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Tout ne se joue pas là !

M. Jean-Patrick Gille. Beaucoup se joue sur cet article, et il est dommage que la ministre ne soit pas présente. Elle nous expliquera à l'article 13 ce qu'il fallait en comprendre.

Nous affrontons en effet deux difficultés, pour ne pas dire deux embrouilles. Tout le monde est d'accord pour développer la négociation collective, voire un ordre social conventionnel, puisque le Gouvernement a repris cette idée. On peut considérer qu'il fallait laisser à la négociation collective le soin de définir le niveau pertinent de discussion de chaque sujet. Le terme de « subsidiarité » me semble mieux définir cette approche que celui de « décentralisation » qu'utilise le Premier ministre. Nous souhaitons qu'au sein de chaque branche, entreprises et syndicats négocient pour définir les thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne pourra pas déroger à l'accord de branche. C'est la position claire que la ministre a soutenue hier, et que l'on retrouve à l'article 13. Le problème, c'est qu'à l'article 2 l'État annonce que, pour une série de sujets donnée, la discussion relève de l'entreprise.

Dans l'esprit du rapport Combrexelle, je suis partisan d'un ordre conventionnel au-delà de l'ordre public, mais l'article 2 n'est pas du tout dans cet esprit, puisqu'il annonce que, sur certains sujets, l'accord d'entreprise s'impose. C'est pour cela que les choses bloquent.

Il y a, de plus, une embrouille dans l'embrouille : si l'on fait tout cela, c'est pour pouvoir calculer le montant des heures supplémentaires entreprise par entreprise. Je veux bien changer de position si l'on modifie cet aspect, mais je crains que le texte n'ait été fait pour cela. C'est tout simplement que, dans la situation actuelle, il n'y a pas de gouvernement économique de l'euro. Autrefois, on jouait sur les dévaluations ; aujourd'hui, la seule marge de manœuvre qu'il nous reste, ce sont le temps de travail et les heures supplémentaires.

Je suis favorable à la multiplication des accords d'entreprise, à condition que l'ordre social conventionnel soit organisé, mais nous ne pouvons pas laisser la négociation sur les heures supplémentaires s'effectuer au niveau de l'entreprise. L'intervention de l'État en la matière a un côté idéologique : une partie du camp des sociaux-démocrates ne peut pas se retrouver là-dedans. Nous sommes favorables à une véritable organisation de la négociation collective, qui, dans ce qui nous est proposé, apparaît déformée.

M. le rapporteur. L'argumentation de Jean-Patrick Gilles pêche par défaut de logique. On ne peut pas affirmer que l'ordre public doit dire ce qui relève de la loi, et vouloir ensuite que l'ordre social définisse ce qui relève de la branche. Avec l'article 2, on considère par la loi que l'organisation du temps de travail est d'ordre public. On peut ne pas être d'accord avec cela, mais c'est ce qui est proposé. À l'article 13, il est prévu de transférer à la branche le choix entre ce qui relève d'elle ou de l'entreprise, sauf quand la loi aura considéré qu'il en est autrement, ce que fait l'article 2 du texte. L'architecture proposée par le rapport Combrexelle est donc parfaitement respectée dans cette organisation.

Il est en revanche possible d'être en désaccord avec le fait que l'article 2 renvoie à la loi pour faire le partage entre l'ordre de la branche et celui de l'entreprise s'agissant de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Dans un développement que je qualifierai presque de théorique, Denys Robiliard affirme que, depuis 2004, il existe une possibilité de dérogation au niveau de la branche. Certes, mais le problème, c'est que cette dérogation ne joue pas. Il y a un blocage.

Aujourd'hui, il y a deux façons d'aborder les choses. Celle de nos collègues du Sénat et de l'opposition qui considèrent que c'est *open bar* sur tous les sujets, et celle que suggèrent le Gouvernement et la majorité qui distinguent entre l'ordre public conventionnel, pour lequel la branche définira ce qui relève d'elle ou de l'entreprise, et l'ordre public légal qui indique que, sur certains sujets, il est possible de passer directement des accords d'entreprise.

Si je reviens à l'article 2, qui, je le rappelle, traite de l'organisation du temps de travail à l'intérieur de l'entreprise, la question est de savoir s'il s'agit d'un élément si déterminant qu'il doive impérativement faire l'objet d'un arbitrage au niveau de la branche. Pour ma part, je ne le crois pas.

La seule question qui se pose – et qu'a d'ailleurs soulevée Jean-Patrick Gille – est celle des heures supplémentaires. Mais, comme je le soulignais tout à l'heure, la possibilité existe déjà dans d'autres branches ayant autorisé la signature d'accords d'entreprise plus défavorables sur cette seule question. Or cela n'a pas donné lieu au dumping social, comme le craignaient certains. Il faut donc essayer de tenir compte de la réalité des entreprises au lieu de se contenter d'éléments d'analyse globaux.

Enfin, la protection des plus fragiles, évoquée par Fanélie Carrey-Conte, consiste aussi à faire en sorte que nos entreprises soient en mesure d'affronter la concurrence qui existe bel et bien, qu'on le veuille ou non. Nous n'allons tout de même pas revenir à la vision corsetée du marché qui a conduit un nombre non négligeable de nos concitoyens à se retrouver sans emploi. Je ne suis pas pour le tout libéral, tant s'en faut. Mais permettre aux entreprises de s'adapter, soit pour préserver des emplois, soit pour en conquérir de nouveaux, soit pour grandir, ne me paraît pas aller à l'encontre de l'objectif de protection des plus fragiles. Imaginer que les salariés seraient protégés parce que les règles seraient définies par un accord de branche est une illusion de l'esprit. Veillons à adopter une approche réaliste et non pas théorique.

M. Arnaud Richard. Je voudrais saluer l'honnêteté intellectuelle de Jean-Patrick Gille et la pertinence de sa démonstration. Je disais que la ministre était absente : il aurait pu assumer cette fonction dans un gouvernement qui se veut social-libéral. Je dénoncerai moi aussi une double embrouille. Le Gouvernement affirme que nos concitoyens ne comprennent pas ce texte : rassurez-vous, ils comprendront très vite que, demain, les heures supplémentaires ne seront pas

payées autant qu'aujourd'hui. D'autre part, les amendements déposés par le Gouvernement et le rapporteur ne sont pas à droit constant, comme cela nous avait été annoncé : il s'agit de modifications substantielles du texte initial. Manifestement, en essayant de se rattraper au vu de la contestation syndicale, le Gouvernement sort des clous.

La Commission rejette les amendements AS78 et AS194.

Elle en vient à l'amendement AS4 de Mme Bernadette Laclais.

Mme Bernadette Laclais. Cet amendement vise à mettre notre législation en conformité avec un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 10 septembre 2015 afin de prendre en compte les déplacements initiaux et finaux dans le temps de travail des salariés soumis à un système de comptage horaire.

M. le rapporteur. J'émettrai le même avis défavorable qu'en première lecture. Bernadette Laclais propose d'étendre à l'ensemble des salariés une jurisprudence de la CJUE qui ne concerne que le secteur très spécifique du transport. Cela remettrait en cause les règles régissant le temps de déplacement professionnel, d'autant plus que la catégorie des salariés qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel est large et imprécise. Actuellement, seuls les VRP constituent une catégorie identifiée de salariés itinérants.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS286 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il importe évidemment de prendre en compte les contraintes spécifiques pesant sur certains salariés handicapés lors des trajets quotidiens qu'ils effectuent entre leur domicile et leur lieu de travail. Mais la notion de pénibilité du trajet est d'ordre relativement subjectif et peut être source de contentieux, à l'inverse de celle de trajet majoré qui constitue un critère objectif.

La Commission adopte l'amendement.

Elle aborde l'amendement AS141 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Je ne pense pas avoir une approche théorique de cette question, monsieur le rapporteur. Il me semble que, si les partenaires sociaux n'utilisent pas les outils qui leur sont donnés, c'est peut-être que ceux-ci ne leur conviennent pas ou qu'ils n'en ont pas besoin. Ce n'est pas à nous de les leur imposer.

Cet amendement vise à mettre sur un pied d'égalité les différents accords tout en conservant l'articulation actuelle qui donne davantage de liberté. La contradiction entre l'article 2, dans lequel le législateur impose une non-liberté, et l'article 13, qui rappelle que c'est à la branche de définir l'ordre public conventionnel, me paraît claire. Cet amendement ne remet pas en cause le fait

qu'il faille organiser le temps de travail au plus près de la production, mais la branche connaît quand même son secteur d'activité et l'on peut présumer que les partenaires sociaux sont des personnes responsables auxquelles on peut faire confiance – comme le fait d'ailleurs le Gouvernement dans le projet de loi au niveau de l'entreprise. C'est au niveau de la branche que les partenaires sociaux, parce qu'ils ont la visibilité nécessaire, peuvent définir s'il y a matière à ordre public conventionnel. Je ne vois pas pourquoi, en matière de temps de travail et d'organisation, la branche serait dans l'incapacité de définir un ordre public conventionnel.

M. le rapporteur. J'émettrai un avis défavorable pour les raisons évoquées tout à l'heure. Monsieur Robiliard, je serai très vigilant quant aux formulations utilisées. Nous n'imposons rien aux partenaires sociaux : nous n'ouvrons de possibilité qu'en cas d'accord majoritaire.

M. Denys Robiliard. Le projet de loi impose bien le fait que les accords d'entreprise prennent le pas sur les accords de branche en matière d'organisation du temps de travail. Si cette question est sensible, c'est parce qu'on ne peut dissocier le temps de travail du salaire ni du travail nocturne et dominical. Pourquoi faire une exception à la règle générale qu'on défend par ailleurs ? Au nom de la souplesse, on rigidifie.

M. Jean-Patrick Gille. Nous sommes au cœur de la difficulté. Le projet de loi entend favoriser la négociation collective et, dans le même temps, procède à un coup de force. Sans imposer que cette négociation ait lieu au niveau de l'entreprise, le projet de loi inverse quand même la hiérarchie des normes – contrairement à ce que n'a cessé de dire la ministre – en prévoyant que, s'il y a accord d'entreprise, il doit primer sur l'accord de branche. Nous estimons que ce n'est pas heureux sur les sujets en cause – que sont les modalités de dérogation à la durée maximale quotidienne du travail, le taux minimal de majoration des heures supplémentaires, les conditions de mise en œuvre du travail de nuit, l'extension de la limite des heures complémentaires pouvant être accomplies par des salariés à temps partiel et les possibilités de dérogation à la durée minimale de repos quotidien des salariés. Je ne dis pas que nous y soyons opposés dans l'absolu. Mais il est des règles qui doivent d'abord remonter à la branche si possible, quitte à ce que celle-ci renvoie d'elle-même à l'entreprise le soin de conclure un accord sur tel ou tel sujet subalterne.

M. Jean-Frédéric Poisson. Je voudrais dire mon désaccord avec la formulation de ces alinéas. Ce qui a motivé la création des branches professionnelles et des conventions collectives, c'est leur fonction de régulation économique sur un territoire donné. Évidemment, cette régulation économique ne s'entend pas sans référence aux salaires et à des coûts de production qui sont harmonisés. Si, comme notre collègue Robiliard vient de le dire, nous adoptons un alinéa pareil, j'ignore si nous courrons un risque de dumping, mais ce n'est pas seulement la capacité de la branche à organiser un secteur d'activité ou un territoire qui sera remise en cause, mais le fondement même de son activité et de

sa mission. Les trois autres missions de la branche, que sont la négociation collective, le lobbying auprès des pouvoirs publics et les services aux adhérents, n'ont de sens que si la régulation économique est assurée dans une filière, un secteur d'activité ou sur un territoire donnés. N'étant pas membre de la Commission, je ne participerai pas au vote. Mais je voulais dire ici mon désaccord à l'égard de cette architecture générale.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle adopte l'amendement rédactionnel AS287 du rapporteur.

Elle étudie ensuite l'amendement AS83 de M. Gérard Sebaoun.

M. Gérard Sebaoun. Le texte prévoit que l'astreinte soit signifiée au salarié dans un délai raisonnable – notion qui me paraît extrêmement floue. L'astreinte ayant un effet important sur la vie de famille des individus, la règle actuelle qui prévoit un délai de quinze jours francs sauf circonstances exceptionnelles, est plus claire et plus sécurisante – à la fois pour les salariés et les employeurs. Il convient donc de la maintenir.

M. le rapporteur. La définition des délais relève de l'ordre supplétif. Or vous suggérez de faire relever ce délai précis de l'ordre public. Avis défavorable. Votre objectif est satisfait par l'architecture générale que nous avons choisie.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle est saisie de l'amendement AS142 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Cet amendement porte sur les horaires dits d'équivalence, c'est-à-dire les horaires supérieurs à une durée légale ou conventionnelle et qui sont rémunérés sur une base inférieure. Nous touchons, je crois, à une matière exceptionnelle relevant autant d'un ordre public de direction que d'un ordre public de protection et appelant l'intervention de l'autorité politique. C'est pourquoi il me paraît nécessaire de conserver l'organisation actuelle qui prévoit une autorisation de cette pratique par décret plutôt que de confier aux seuls partenaires sociaux le soin de décider d'y recourir. Cette pratique est en régression. Souvenons-nous des règles qui existaient dans les cafés-hôtels-restaurants et de la façon dont les horaires d'équivalence ont fondu. Ils existent toujours dans les transports, mais ont été profondément réformés.

M. le rapporteur. Le texte ne supprime pas l'exigence d'une décision politique, mais, au lieu de relever du décret, l'extension sera effectuée par arrêté ministériel. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine l'amendement AS288 du rapporteur.

M. le rapporteur. Si nous maintenons le texte du Sénat qui a supprimé la référence à la durée légale du travail, la durée applicable à défaut de durée conventionnelle serait désormais de 39 heures. Le travail accompli par le Sénat a fait apparaître entre nos deux assemblées des différences extraordinairement fortes en matière d'organisation du monde du travail. Je vous propose de revenir à une durée légale de 35 heures.

M. Denys Robiliard. Je suis évidemment favorable à cet amendement. Mais pourquoi avoir fait le choix de ne pas modifier l'alinéa 101 du projet de loi ?

M. le rapporteur. L'alinéa 101 est visé au I de l'amendement.

M. Christophe Cavard. Vous prétendez, monsieur Richard, que les gens ont compris que les heures supplémentaires allaient être moins bien payées. C'est une erreur, puisque les accords d'entreprises devront être majoritaires. Mais les gens ont aussi bien compris que l'opposition voulait les faire travailler 39 heures sans leur payer d'heures supplémentaires entre 35 et 39 heures. D'ailleurs, certains sénateurs de votre formation politique ont cautionné ce choix.

La Commission adopte l'amendement.

Elle aborde l'amendement AS117 de Mme Maud Olivier.

M. Ibrahim Aoubacar. L'amendement est défendu.

M. le rapporteur. Cet amendement a déjà été rejeté en première lecture. Des dispositifs en vigueur permettent déjà d'assurer un suivi médical des femmes enceintes dans l'entreprise. Mais, surtout, la maternité soulève déjà des questions complexes en entreprise. Je crains que, si l'on renforce les règles applicables – même pour des raisons défendables –, ce ne soit préjudiciable à l'embauche des femmes. Pour ces raisons, j'émetts un avis défavorable.

Mme Isabelle Le Callennec. Cet amendement présente l'intérêt de soulever une difficulté. On ne cesse de parler d'égalité et de citoyenneté. Or il y a une différence entre les femmes travaillant dans des entreprises où elles peuvent, dès les premiers mois de grossesse, obtenir un aménagement de leur durée de travail, et les autres. Cette question mériterait un travail plus approfondi, notamment l'élaboration d'une étude d'impact. Bien sûr, cet amendement créerait une charge pour les entreprises, mais c'est la présidente du groupe d'études sur la prématurité qui s'exprime ici : il existe de vraies différences de traitement de la maternité. Lorsque des enfants naissent prématurément, c'est très souvent parce que leur mère n'a pu bénéficier de conditions de travail optimales.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Indépendamment du temps de travail, l'un des éléments à prendre compte chez les femmes enceintes est leur temps de trajet.

M. le rapporteur. C'est le caractère automatique de l'amendement que je déplore. Le dispositif s'appliquera même si la personne ne le souhaite pas. On peut quand même respecter l'avis de la femme enceinte. En cas de problème médical, certains dispositifs peuvent être mobilisés. Je crains qu'en rendant obligatoires les règles prévues par cet amendement on ne mette un frein à l'embauche des femmes.

Mme Monique Iborra. Prévoir l'application du dispositif à partir du troisième mois me semble un peu tôt. Ce n'est qu'à partir du cinquième mois que se situent les menaces d'accouchement prématuré.

Mme Isabelle Le Callennec. Catherine Coutelle nous manque à cet instant. Vous ne cessez de vouloir faire en sorte que l'égalité professionnelle entre hommes et femmes soit une réalité. Je n'ai pas dit que je voterais cet amendement. Mais il soulève une vraie question. Il prévoit certes une obligation, mais il y est aussi question de négociation collective de branche. Je suis donc étonnée de la réponse du rapporteur, qui considère que, si l'on commence à discuter des conditions de travail des femmes enceintes dans une entreprise, on leur fermera l'accès à l'emploi. Je caricature peut-être, mais je trouve dommage de balayer d'un revers de main la question du travail des femmes enceintes en entreprise alors qu'il y a, en la matière, des différences significatives entre les petites et les grosses entreprises et entre les différents secteurs d'activité.

M. le rapporteur. Je n'ai jamais nié le problème. Ce n'est pas la première fois que vous avez une propension à me faire dire ce que je ne dis pas. J'ai dit que certaines particularités justifiaient que les femmes enceintes fassent l'objet d'un suivi médical, en vertu de dispositifs existants, ou qu'elles bénéficient d'aménagements. Ce que je déplore ici, c'est le caractère obligatoire de l'amendement, y compris si la femme enceinte ne souhaite pas recourir à la mesure proposée. Je ne suis pas sûr qu'un tel dispositif renforce la liberté de choix des femmes.

Mme la présidente Catherine Lemorton. On oublie peut-être aussi le rôle de la médecine du travail, instance qui peut rendre un avis quant aux conditions de travail des femmes enceintes.

M. Ibrahim Aboubacar. Les arguments du rapporteur étant assez pertinents, je retire l'amendement. Peut-être sera-t-il retravaillé d'ici à la séance publique.

L'amendement est retiré.

La Commission est saisie de l'amendement AS143 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. L'autorité administrative n'est pas une autorité indépendante. Conserver à l'inspection du travail sa compétence en matière de dépassement de la limite horaire quotidienne de dix heures, c'est avoir l'assurance

qu'une autorité indépendante prendra la décision d'autoriser des dérogations à cette limite.

M. le rapporteur. J'émet un avis favorable à cet amendement, sous réserve d'une rectification. Il conviendrait, dans un souci d'harmonisation, de viser plus spécifiquement les agents de contrôle de l'inspection du travail.

La Commission adopte l'amendement AS143 ainsi rectifié.

Puis elle en vient à l'amendement AS173 de M. Jean-Patrick Gille.

M. Jean-Patrick Gille. Cet amendement concerne la limite horaire quotidienne qui est de dix heures dans la loi. Des accords peuvent la porter à douze heures, la question étant de savoir si un accord d'entreprise peut déroger à la loi ou s'il vaudrait mieux que les dérogations puissent être discutées branche par branche. Le risque de dumping social n'est pas avéré, mais, s'il l'était, le système que vous proposez ne permettrait plus d'assurer la régulation dont Jean-Frédéric Poisson parlait tout à l'heure, de sorte que, à terme, la branche tendrait à disparaître. Il ne s'agit pas de rapport de force entre la branche et l'entreprise. Donner aux entreprises la possibilité de déroger à la loi risque de faire que les conditions ne soient pas les mêmes dans les petites et les grosses entreprises, et donc d'affecter les conditions de la concurrence et la qualité des services. Dans le secteur de l'aide à domicile, par exemple, il risque d'y avoir rapidement des distorsions entre les grosses entreprises privées et les associations locales, alors que nous sommes heureux de disposer de ces dernières qui couvrent l'ensemble du territoire, y compris les zones rurales.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Il ne s'agit pas d'une dérogation à la loi à partir de l'entreprise. C'est la loi qui autorisera, si elle est adoptée, la conclusion d'accords d'entreprise. Encore une fois, attention à la manière dont les choses sont formulées.

M. Jean-Patrick Gille. En l'absence d'accord, les entreprises pourront déroger à la limite horaire quotidienne de dix heures. C'est donc bien l'accord d'entreprise qui permettra de déroger à la loi.

M. le rapporteur. Ces accords ne pourront être conclus que parce que la loi l'autorise. Il n'y aura donc pas dérogation à la loi.

M. Jean-Patrick Gille. Ne confondons pas dérogation et illégalité.

Mme Jacqueline Fraysse. Je crois que vous visez deux choses différentes. Jean-Patrick Gille parle de la loi actuelle et notre rapporteur, du projet de loi qu'il nous propose d'adopter. Vous dites donc la même chose, à mon avis.

M. Christophe Cavard. Sans vouloir en rajouter, madame la présidente, je ne voudrais pas qu'on laisse penser que la possibilité de faire passer la durée maximale du travail quotidienne de dix à douze heures, aux termes d'un accord

d'entreprise, va créer des distorsions de concurrence, comme le dit Jean-Patrick Gille. Dans les grandes entreprises, les partenaires sociaux sont rompus aux négociations et ils n'accepteront pas une augmentation de la durée du travail sans contreparties. Quant aux associations, elles pourront appliquer un éventuel accord type ou passer aussi par la négociation. Pour bien les connaître, je ne vois pas les employeurs associatifs faire pression sur leurs salariés pour obtenir absolument un accord. Même dans ce type de structures, un dialogue social réel peut et doit exister, afin de prendre en compte certaines réalités de l'association et des salariés eux-mêmes. Ne partons pas du principe que les petites structures vont pâtir de cette possibilité de nouer des accords d'entreprise.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS289 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir la consultation des instances représentatives du personnel sur le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail en cas de circonstances exceptionnelles, et dans la limite de soixante heures.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS290 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de rétablir la version votée par l'Assemblée nationale en matière de dépassement de la durée hebdomadaire de travail par voie d'accord. Alors que le Sénat avait proposé de porter à seize semaines la période de référence pour le calcul du dépassement de la durée de quarante-quatre heures de travail hebdomadaire dans la limite de quarante-six heures, il est proposé de revenir au droit existant qui, rappelons-le, repose sur une période de référence de douze semaines.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS172 de M. Jean-Patrick Gille.

M. Jean-Patrick Gille. Il s'agit encore de maintenir la hiérarchie des normes et sur un point central : la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires.

Comme j'ai la parole, j'en profite pour répondre à mon collègue Cavard sur le problème de la distorsion de concurrence. Que va-t-il se passer ? Les grandes entreprises pourront choisir de passer à une durée quotidienne de travail de douze heures et de payer les heures supplémentaires à un taux élevé, dans le cadre d'un accord d'entreprise. À l'inverse, la petite association restera à dix heures, incapable de suivre. C'est à partir de là que vont apparaître une distorsion de concurrence et une forme de dumping social.

Jusqu'à présent, les branches ont permis d'instaurer une régulation dans ce pays. Les branches professionnelles fixent le mode d'utilisation des heures supplémentaires et leur coût. Tel est le cœur de l'enjeu, pas davantage, mais ce n'est pas rien. Ma conviction profonde est que nous allons accroître la distorsion profonde entre les grosses entreprises, qui ont poussé à l'adoption de ce texte, et les petites. Or ce sont les petites entreprises qui créent de l'emploi. Les mesures que nous sommes en train de prendre sont, en plus, défavorables à l'emploi : elles vont déstabiliser notre économie. Un fossé a déjà tendance à se creuser entre les grands groupes, donneurs d'ordres des petites entreprises, et ces dernières. Nous allons accentuer la tendance en prenant des mesures qui ne sont pas favorables à l'emploi.

Je ne m'oppose pas aux accords d'entreprise, mais nous devons garder un système de régulation. Or nous sommes en train de le détruire.

M. le rapporteur. Dans votre démonstration, une chose me surprend : vous imaginez que la capacité d'une entreprise à répondre à des appels d'offres ne repose que sur sa gestion des heures supplémentaires. Si un accord d'entreprise venait à baisser la rémunération potentielle des heures supplémentaires, il comporterait forcément des contreparties. Pour quelles raisons une organisation syndicale, qui représente plus de 50 % des salariés, accepterait-elle un accord exclusivement fondé sur la baisse de la rémunération des heures supplémentaires ?

Vous nous dépeignez votre scénario comme certain. Vous avez une propension à deviner l'avenir qui est quand même extraordinaire ! Plusieurs critères – dont celui des heures supplémentaires – entrent en ligne de compte quand on veut évaluer la capacité d'une entreprise à décrocher des marchés et à se maintenir. L'accord d'entreprise repose sur plusieurs critères tant et si bien que, jusqu'à présent, je n'ai jamais trouvé quelqu'un qui puisse me démontrer ce qu'est un accord favorable ou défavorable. Une multitude de critères entrent en jeu et, à un moment donné, un accord d'entreprise s'établit. Je ne suis pas naïf sur la question des heures supplémentaires, et je pense qu'elles doivent donner lieu à des contreparties. Mais si nous devons vous suivre, nous ne permettrions pas à l'entreprise de négocier aussi sur les heures supplémentaires. C'est pourquoi j'émetts un avis défavorable à votre amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS291 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement a pour objectif de rétablir une disposition actuellement prévue à l'article L. 3121-1 du code du travail et qui a été omise dans le cadre de la refonte opérée par l'article 2 sur le décompte du temps de travail dans les activités à caractère saisonnier.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement ASI44 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Avant de recourir au dépassement du contingent des heures supplémentaires, il est important d'avoir une consultation préalable des représentants du personnel. Ce n'est pas rien de dépasser le contingent, peu importent les autres mécanismes de protection qui sont prévus.

M. le rapporteur. Je partage totalement l'avis de M. Robiliard, mais la consultation est prévue et figure à l'alinéa 116. Je vous propose de retirer votre amendement.

M. Denys Robiliard. Si c'est dans le texte, je retire mon amendement.

L'amendement est retiré.

La Commission examine l'amendement AS 84 de M. Gérard Sebaoun.

M. Denys Robiliard. En vertu de la loi du 20 août 2008, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Le présent texte prévoit que la période de référence maximale soit portée à trois années. L'amendement tend à revenir à un an.

Nous rejoignons le problème des heures supplémentaires. Selon une enquête de la DARES éditée en 2011, près de 14 % des heures supplémentaires effectuées en 2009 n'ont pas été rémunérées – la compensation étant une forme de rémunération. C'est tout de même inquiétant. Si l'on augmente le délai dans lequel la rémunération doit intervenir, ce taux de 14 % va encore progresser. S'agissant des heures supplémentaires, je pense qu'il en faut. Mais il ne faut pas trop de souplesse non plus. Au cours des dernières années, nous avons introduit beaucoup de souplesse et je ne vois pas pourquoi il faudrait en rajouter.

M. le rapporteur. Je me suis posé la même question que vous. Néanmoins, je rappelle que l'accord devra fixer une limite au-delà de laquelle les heures effectuées seront considérées comme les heures supplémentaires. En outre, le cadre de référence pour le calcul des durées maximales de travail restera calqué sur les limites du droit commun. Enfin, j'ajoute que le passage à un cadre supérieur à l'année – *a fortiori* s'il est triennal – ne sera ouvert que sur autorisation d'un accord de branche. Cette limite me semblant raisonnable, j'émet un avis défavorable à votre amendement. Vous qui défendez l'accord de branche, vous ne pouvez qu'être convaincu par mes propos.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine, en discussion commune, les amendements AS292 du rapporteur, et AS235 et AS242 de Mme Karine Berger.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de rétablir le texte issu de l'Assemblée nationale s'agissant de la période de référence sur le fondement de

laquelle un dispositif d'aménagement du temps de travail peut être mis en œuvre par la voie unilatérale dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en la fixant à neuf semaines au lieu de seize semaines comme le propose le Sénat. Plusieurs de mes amendements consisteront à revenir aux délais fixés dans le texte adopté par l'Assemblée nationale.

Mme Karine Berger. Merci de m'accueillir dans votre commission où je vais m'exprimer pour la première fois sur ce projet de loi. Les deux amendements défendus ici visent à changer la période de référence du calcul des heures supplémentaires, en la faisant passer de quatre à neuf semaines.

Actuellement, un chef d'entreprise peut considérer de manière unilatérale que le temps de travail, et donc le calcul des heures supplémentaires, peut se faire d'une manière exceptionnelle sur une période de quatre semaines. Le projet de loi que l'on nous soumet propose de porter cette période à neuf semaines. Concrètement, cela signifie que des salariés vont perdre leurs heures supplémentaires qui seront calculées comme du temps de travail rebattu. Je suis d'autant plus étonnée de cette évolution que la disposition n'est pas soumise à l'accord d'entreprise dans le projet de loi. Je suis plutôt favorable à ce que l'on développe les accords d'entreprise. En l'occurrence, il s'agit d'une augmentation unilatérale du droit des chefs d'entreprise à modifier la manière de rémunérer les heures supplémentaires.

En réponse aux remarques de la droite sur le fait que nous attaquerions les heures supplémentaires, j'ajoute que le texte du Sénat proposait carrément de porter la période de référence à seize semaines. Autant dire qu'il n'y avait plus d'heures supplémentaires payées comme telles aux salariés de notre pays. Pour avoir dirigé des entreprises, je peux vous assurer que la possibilité de calculer les heures supplémentaires sur une période de référence portée à neuf semaines va se traduire par une perte nette de pouvoir d'achat pour la plupart des gens qui travaillent dans ces entreprises, notamment lors des soldes ou à Noël.

Je vous demande vraiment de me donner un avis sur le fond. Assume-t-on le fait de baisser la rémunération des heures supplémentaires dans ce pays, alors même qu'elles sont effectuées ? Quand on veut donner du champ de négociation à l'entreprise, on passe à l'accord d'entreprise, mais on n'augmente pas, par la même occasion, le droit unilatéral du patronat à réduire la rémunération des heures supplémentaires. Revient-on à cette logique ?

M. le rapporteur. L'argumentation développée par Karine Berger pourrait être entendue si la décision était générale. Or nous parlons ici des entreprises de moins de cinquante salariés. On nous a beaucoup reproché de ne pas avoir prévu de mesures spécifiques en direction des TPE dans notre texte. En voici une. Nous assumons le fait qu'il puisse y avoir une forme d'assouplissement dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Vous considérez qu'il n'y a pas de raison de faire une distinction. Pour ma part, je pense que nous devons tenir compte de la variété des entreprises. Rappelons que le délai est fixé à neuf

semaines, loin des seize semaines préconisées par la droite sénatoriale. Il me semble que nous avons trouvé un point d'équilibre. Pour ma part, je ne veux pas que le texte soit contre les salariés, mais je ne veux pas qu'il soit contre les entreprises non plus. Avis défavorable.

M. Jean-Patrick Gille. C'est une nouvelle illustration du problème que j'ai déjà soulevé et auquel vous n'avez pas apporté de réponse : nous allons creuser le fossé existant entre les grosses et les petites entreprises. Dans ma précédente intervention, je ne parlais pas d'accords défavorables. Il va y avoir des accords favorables dans les grosses entreprises et les petites ne vont pas arriver à suivre. Dans ce cas-là, c'est la branche qui protège.

Avec la mesure dont nous discutons à présent – dont je peux comprendre l'éventuelle nécessité économique – nous allons aggraver la situation, creuser encore davantage le fossé qui existe entre les salariés des grands groupes et ceux des petites entreprises. C'est déjà la tendance naturelle de notre système de production. Nous l'accompagnons et nous allons l'aggraver. Je pense que ce ne sont pas de bonnes mesures.

Mme Karine Berger. Le rapporteur peut-il m'expliquer pourquoi la fixation de cette période n'est pas soumise à un accord d'entreprise, puisque c'est la logique de cette loi ? Pourquoi, sur ce point particulier, n'y aurait-il pas un accord d'entreprise ?

M. le rapporteur. Tout d'abord, nous sommes à l'article 2. Ensuite, la mesure concerne des entreprises de moins de cinquante salariés où il n'y a pas d'instances représentatives du personnel. En l'occurrence, le principe de l'article 2 consiste à considérer qu'il y a, dans l'organisation du temps de travail, des éléments qui peuvent être soumis à l'accord d'entreprise. Si cela doit être mis en place, un accord doit être obtenu par mandatement dans les entreprises qui n'ont pas de représentants du personnel. Ce n'est pas unilatéral.

La Commission adopte l'amendement AS292.

En conséquence, les amendements AS235 et AS242 tombent.

La Commission est saisie de l'amendement AS85 de M. Gérard Sebaoun.

M. Denis Robiliard. Cet amendement n'est pas sans lien avec les soucis exprimés par Karine Berger et Jean-Patrick Gille. Il concerne l'extension possible d'un à trois ans de la période qui sert de référence pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail. Cette faculté va extrêmement loin. Or les dispositifs prévus par la loi du 20 août 2008 sont à la fois récents et peu utilisés, les partenaires sociaux se montrant raisonnables. Pourquoi élargir des possibilités qui ne sont pas utilisées ? Pourquoi passer d'un à trois ans, au risque de nous éloigner complètement du mode actuel de gestion des heures supplémentaires ?

M. le rapporteur. J'ai déjà répondu à un amendement semblable. Je ne vais pas me répéter. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle adopte ensuite l'amendement de précision AS293 du rapporteur.

Puis elle en vient à l'amendement AS145 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Pour le coup, l'argumentation de cet amendement est un peu différente. Un salarié est *a priori* moins défendu dans une petite entreprise que dans une grande. Ce n'est pas un reproche, c'est un constat qui tient à des raisons institutionnelles. Il est quand même paradoxal que l'employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés ait davantage de possibilités d'organisation du temps de travail par décision unilatérale que l'employeur d'une entreprise de plus de cinquante salariés. Le pouvoir de direction serait plus fort quand il y a moins de protection. C'est invraisemblable ! Voilà pourquoi cet amendement a été déposé.

M. le rapporteur. Le dispositif unilatéral existe déjà, et depuis fort longtemps, pour une période de quatre semaines. La concession est de la porter à neuf semaines pour des raisons déjà évoquées : nous considérons que les petites entreprises ont besoin de formes d'assouplissement. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS294 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le présent amendement entend rétablir la rédaction issue de l'Assemblée nationale, s'agissant de la consultation des instances représentatives du personnel pour la mise en place d'horaires individualisés.

La Commission adopte l'amendement.

Elle adopte ensuite l'amendement de clarification rédactionnelle AS295 du rapporteur.

Puis elle en vient à l'amendement AS146 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Cet amendement concerne le forfait jour qui est insécurisé par la jurisprudence. Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que les accords doivent prévoir les modalités selon lesquelles les règles communautaires, prescrites pour des raisons de santé en matière de droit du travail sur les limites horaires, doivent être considérées. Avec cet amendement, je propose que nous soyons obligés d'instituer des modalités de suivi du nombre de journées et demi-journées travaillées, de l'amplitude horaire et de l'horaire hebdomadaire, de façon à intégrer les conditions nécessaires de validité des accords en matière de forfait jour.

M. le rapporteur. Nous en avons déjà débattu en première lecture. J'avais introduit des amendements visant à répondre à vos préoccupations, notamment en prévoyant un suivi régulier par l'employeur. Je demande le retrait de votre amendement, sinon j'émettrais un avis défavorable.

M. Denys Robiliard. Je le retire, en jouant sur la présomption de confiance.

L'amendement est retiré.

La Commission adopte l'amendement d'harmonisation rédactionnelle AS296 du rapporteur.

Puis elle examine l'amendement AS297 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de rétablir le texte issu de l'Assemblée nationale en matière de forfaits jours, en supprimant la possibilité ouverte par les sénateurs de fractionner le repos quotidien ou hebdomadaire du salarié qui travaillerait à domicile au moyen d'outils numériques.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS298 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de supprimer une disposition introduite par le Sénat, qui consiste à ouvrir la possibilité de conclure des conventions de forfait par la voie unilatérale dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Il n'est pas souhaitable que ce régime dérogatoire puisse être aménagé sans accord collectif.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS299 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de rétablir l'obligation de conformité à la charte de la déconnexion des modalités d'exercice du droit à la déconnexion dans les entreprises de plus de cinquante salariés, parallèlement à notre proposition de rétablir à l'article 25 la charte d'entreprise sur la déconnexion, supprimée par le Sénat.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS300 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de revenir au texte de l'Assemblée nationale et, en l'occurrence, au droit existant s'agissant de la période de référence qui sert à calculer la durée du travail de nuit. Cette période de référence est actuellement de douze semaines consécutives et il n'y a pas lieu de la porter à seize semaines.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS301 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de rétablir le texte de l'Assemblée nationale en matière de suivi médical des travailleurs de nuit. Le Sénat avait souhaité faire basculer ces salariés dans un suivi médical de droit commun.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS302 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de rétablir le texte de l'Assemblée nationale s'agissant des conditions du refus du salarié d'occuper un poste de nuit. Le droit prévoit déjà que ce refus est fondé en cas d'obligations familiales impérieuses, comme la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Le Sénat a souhaité préciser que cette condition couvrirait également la prise en charge d'une personne malade chronique ou d'une personne handicapée. Or ces précisions sont déjà couvertes par le statut de dépendance de la personne qui nécessite un soin particulier justifiant que le salarié occupe un poste de jour. Il est donc proposé de supprimer cette précision qui alourdit la rédaction sans rien apporter de plus sur le fond.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle passe à l'amendement AS303 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de rétablir le texte issu de l'Assemblée nationale concernant l'obligation pour l'employeur de proposer un reclassement au salarié déclaré inapte à occuper un poste de nuit. L'Assemblée a souhaité préciser que l'employeur devait proposer tout autre poste correspondant à la qualification du salarié concerné et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Le Sénat a supprimé cette disposition, la rédaction retenue conduisant à soumettre l'employeur à l'obligation de proposer un seul autre poste au salarié déclaré inapte.

La Commission adopte l'amendement.

La Commission examine l'amendement AS86 de M. Gérard Sebaoun.

M. Denys Robiliard. C'est le premier d'une série d'amendements relatifs aux salariés en forfait-jours en même temps qu'à temps partiel. Il a pour objet d'affirmer de façon claire que les salariés en forfait-jours réduit sont des salariés à temps partiel.

M. Christophe Sirugue, rapporteur. Les trois amendements AS86, AS87 et AS88 portent sur la notion de forfait-jours.

L'amendement AS86 précise que le salarié en forfait-jours dont le nombre de jours travaillé est inférieur à celui fixé par accord collectif est également un salarié à temps partiel et qu'il est nécessaire de lui assurer les mêmes protections en matière de rémunération et de charge de travail. La problématique est effectivement particulière. La précision que veulent introduire les auteurs de l'amendement suppose que le temps de travail du salarié puisse être quantifié et traduit en nombre d'heures. C'est précisément une des difficultés auxquelles nous sommes confrontés. La logique du forfait-jours repose sur l'absence de comptabilisation du temps de travail en heures et l'autonomie du salarié.

Je suis tenté de m'en remettre à votre sagesse, chers collègues. Je dois reconnaître que ce type d'amendement m'embarrasse un peu.

M. Denys Robiliard. La rédaction de l'amendement pourrait être améliorée d'ici à l'examen en séance plénière, mais nous ne raisonnons pas en heures : nous considérons le rapport du nombre de jours travaillés et celui du nombre de jours fixé par l'accord collectif. Nous nous gardons bien de repasser par la matrice horaire, qui ne correspond pas à la logique du forfait-jours. Nous raisonnons en proportionnalité.

M. le rapporteur. Le problème est qu'avec les deux autres amendements AS87 et AS88, on raisonne en nombre d'heures. Si nous voulons appliquer le temps partiel, nous sommes bien obligés de raisonner en nombre d'heures. Comment traiter cette difficulté ?

M. Denys Robiliard. L'hypothèse qui semble sous-tendre l'amendement, que je n'ai pas rédigé, est que la notion de forfait intègre plusieurs éléments. Tout d'abord, on raisonne en jours et non en heures. Ensuite, il y a le forfait au sens de la convention de forfait, avec les heures normales, payées à 100 %, et les heures supplémentaires, qui sont forfaitisées, sans qu'il soit besoin de procéder à des vérifications chaque semaine. Il est vrai qu'implicitement on retient qu'un temps plein correspond à cinq jours. Il y a donc un raisonnement qui est fait de façon proportionnelle.

En l'absence de M. Sebaoun, je maintiens l'amendement, mais nous allons essayer de travailler sur la rédaction en vue de la séance.

M. le rapporteur. En fait, nous pensons que la situation concernée justifierait presque un régime *ad hoc*. C'est pourquoi mon raisonnement portait sur les trois amendements. Objectivement, ce que vous suggérez par ces amendements est tout de même complexe. Je plaide donc pour leur retrait, et essayons, d'ici à la séance, de trouver une formulation qui permette non d'évacuer le sujet mais de mettre en place les prémices d'un régime *ad hoc*.

M. Denys Robiliard. Je retire donc ces amendements. Le forfait-jours est déjà suffisamment complexe, n'ajoutons pas de la complexité et retravaillons la rédaction.

Les amendements AS86, AS87 et AS88 sont retirés.

La Commission examine, en présentation commune, les amendements AS304, AS305 et AS306 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'amendement AS304, comme les amendements suivants AS305 et AS306, a pour objet de revenir sur le texte adopté par le Sénat, qui supprime le socle légal de vingt-quatre heures mis en place en application de la loi de sécurisation de l'emploi, laquelle reprenait précisément, sur ce point, les éléments de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 13 janvier 2013.

La Commission adopte successivement les trois amendements.

Puis elle se saisit de l'amendement AS147 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Je préfère que les délais soient précisés. En matière de licenciement, le législateur a fini par fixer un délai, le même pour tous. La notion de « délai raisonnable » avait donné naissance à une jurisprudence fluctuante. La seule façon de prévenir ce risque est de fixer le délai par voie législative. C'est un peu mécanique, mais cela évite du contentieux.

M. le rapporteur. Un délai est prévu, à l'alinéa 417, parmi les dispositions supplétives. Il est aujourd'hui déjà possible d'y déroger par voie d'accord, sans aller en deçà de trois jours ; l'alinéa 392 reprend cette possibilité. Sur ce point, le projet de loi ne change donc rien, selon moi, au droit en vigueur.

Mme Catherine Coutelle. Quoi qu'il puisse paraître anecdotique ou secondaire, le sujet est vraiment très important, en particulier pour les employés à temps partiel. Le délai de prévenance peut être l'un des obstacles au travail des femmes : comment les familles monoparentales peuvent-elles s'y prendre pour organiser la garde des enfants si le temps de travail change tous les trois jours ? Prévoir un délai de prévenance de sept jours me paraît fondamental, et je regrette qu'il soit déjà possible de le réduire à trois jours.

M. le rapporteur. J'ai bien indiqué que le délai de prévenance figure dans le texte. La remarque de M. Robiliard est tout à fait justifiée, mais elle est satisfaite par les dispositions supplétives.

L'amendement est retiré.

La Commission examine l'amendement AS307 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de revenir sur le texte du Sénat et de rétablir le texte issu de nos travaux.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS148 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Par cohérence, je retire cet amendement, qui porte sur le même sujet que l'amendement AS147.

L'amendement est retiré.

La Commission se saisit de l'amendement AS308 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement a pour objet de rétablir le texte issu des travaux de l'Assemblée nationale. Il dispose que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'amendement AS65 tombe.

Mme Catherine Coutelle. Cet amendement AS65 avait pour objet de faire sortir du champ de la négociation des partenaires sociaux la question de la durée minimale de travail. Le temps partiel est le plus grand facteur de paupérisation et de précarisation – et 80 % des personnes concernées sont des femmes. Cet amendement réintègre au texte une disposition qui en a été retirée au Sénat, ce qui porte vraiment atteinte aux droits des femmes. Par ailleurs, je mets en doute l'idée que les branches protègent l'égalité entre les femmes et les hommes : elles ont parfois accepté des temps extrêmement partiels avec la bénédiction des partenaires sociaux. Les femmes sont souvent les variables d'ajustement des négociations.

La Commission en vient à l'amendement AS309 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de supprimer des dispositions introduites par le Sénat qui visent à autoriser l'ouverture dominicale dans l'après-midi des commerces alimentaires en zone touristique et en zone commerciale. Nous ne souhaitons pas rouvrir le débat sur le travail du dimanche.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS115 de Mme Monique Orphé.

M. Ibrahim Aboubacar. Dans les départements d'outre-mer et les collectivités associées, l'abolition de l'esclavage est commémorée à des dates qui relèvent de l'usage. Par cet amendement, nous souhaiterions inscrire ces dates dans le code du travail comme jour férié et donner à l'usage une valeur légale.

M. le rapporteur. En première lecture, j'avais émis un avis défavorable. Après m'être concerté avec les uns et les autres et avoir réexaminé la question, je m'en remets bien volontiers à la sagesse de mes collègues sur cet amendement que je considère avec bienveillance.

M. Arnaud Richard. Je me permets une question. Lorsque l'exposé sommaire d'un amendement du rapporteur indique qu'il a pour objet de rétablir le texte issu des travaux de l'Assemblée, est-ce bien un rétablissement absolu à l'identique ?

Mme la présidente Catherine Lemorton. Les amendements en question ont strictement pour objet de rétablir le texte que nous avons adopté, cher collègue.

La Commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite les amendements AS2 et AS3 de Mme Bernadette Laclais.

Mme Bernadette Laclais. L'amendement AS2 a pour objet de supprimer l'alinéa 487. L'amendement AS3 en propose une nouvelle rédaction.

Il s'agit des droits des travailleurs saisonniers et, en l'occurrence, des salaires des jours fériés chômés. Ils doivent pouvoir être payés sans qu'un problème d'ancienneté les pénalise.

M. le rapporteur. Je suis très embarrassé. Je n'ai pas d'éléments pour mesurer l'impact éventuel de ces amendements, notamment sur d'autres catégories. Je serai plus à l'aise en séance, si le Gouvernement peut nous donner des éléments de nature à nous aider à nous prononcer. Je suis enclin à demander le retrait de ces amendements car les éléments me manquent pour justifier un avis favorable ou défavorable.

Les amendements sont retirés.

La Commission se saisit de l'amendement AS310 du rapporteur.

M. le rapporteur. C'est encore un amendement visant à rétablir le texte issu des travaux de l'Assemblée nationale, en l'occurrence en ce qui concerne les conditions de bénéfice des congés payés.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS 89 de M. Gérard Sebaoun.

Mme Fanélie Carrey-Conte. Il s'agit, suivant les recommandations de la Cour de cassation, de modifier l'article L. 3141-5 du code du travail pour le mettre en conformité avec le droit européen, en particulier la directive européenne sur le temps de travail. Il s'agit de faire en sorte qu'un congé maladie consécutif à une maladie d'origine non professionnelle soit assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

M. le rapporteur. Nous avons déjà débattu de la question en première lecture, et j'avais déjà émis un avis défavorable. J'entends bien la proposition qui

est faite, mais il s'agirait de ne pas trop prolonger l'absence du salarié au sein de l'entreprise.

M. Denys Robiliard. Pardonnez-moi, mais il s'agit de transposer une règle communautaire dans notre droit, et l'amendement n'impose pas d'accoler la période de congés payés à la période de congé maladie. Ce n'est pas le salarié qui fixe la date de ses congés payés, et l'amendement ne dit rien de tel.

M. le rapporteur. À l'évidence, l'amendement ne dit rien de tel, mais il ne l'empêche pas non plus.

M. Denys Robiliard. Il n'a pas besoin de l'empêcher puisque l'employeur dispose déjà des moyens de le faire. Il s'agit vraiment d'une mise en cohérence de notre droit interne avec le droit européen.

M. le rapporteur. Le problème est que l'amendement supprime la notion de limite. Or, selon l'arrêt sur lequel vous vous appuyez, il faut quand même une limite.

L'amendement est retiré.

La Commission examine l'amendement AS311 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le Sénat a adopté une disposition en vertu de laquelle les salariés bénéficient de deux jours de congé supplémentaires dès lors qu'ils ont un enfant atteint d'un handicap. Précisons simplement que le dispositif s'applique lorsque l'enfant en question vit au foyer. La disposition adoptée ne vise pas à ouvrir des droits aux salariés dont l'enfant de trente-cinq ou quarante ans n'y vit plus !

La Commission adopte l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS312 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en ce qui concerne l'ouverture du droit à congés payés. Cette disposition avait été adoptée par la commission des affaires sociales, à l'initiative de Mme Marie-Françoise Clergeau.

Mme Marie-Françoise Clergeau. Par la substitution d'un mot à trois mots du texte soumis à notre examen, l'amendement permet de régler la situation, par exemple, de salariés qui, quoiqu'embauchés depuis un an, ne peuvent bénéficier de congés.

La Commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS313 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'amendement AS65 de Mme Coutelle est tombé. Nous rétablissons une disposition qu'il avait également pour objet de rétablir.

M. Arnaud Richard. En somme, monsieur le rapporteur, votre amendement AS308 ne rétablissait pas entièrement le texte issu de nos travaux. Cela me paraît mériter d'être bien précisé dans l'exposé sommaire.

M. le rapporteur. Lorsque je dis qu'il s'agit de rétablir le texte issu de nos travaux, c'est bien le cas. Même si, en l'occurrence, nous procédons en deux temps, cela revient bien à un rétablissement du texte.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle se saisit de l'amendement AS314 du rapporteur.

M. le rapporteur. C'est un amendement de rétablissement du texte de l'Assemblée nationale concernant le temps partiel.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte successivement l'amendement de coordination AS315 et les amendements AS316, AS317, AS318 et AS319 du rapporteur, tendant à corriger des erreurs de référence.

Elle en vient à l'amendement AS320 du rapporteur.

M. le rapporteur. Je propose de supprimer les alinéas 702 et 703 introduits par le Sénat, relatifs aux droits du personnel navigant. Les dispositions concernées me paraissent un peu excessives.

La Commission adopte l'amendement.

Elle se saisit ensuite de l'amendement AS321 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement procède du même esprit que le précédent, et concerne également des dispositions introduites par le Sénat, relatives aux droits du personnel navigant.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte successivement les amendements de coordination AS322 et AS 323 du rapporteur.

Elle se saisit ensuite de l'amendement AS324 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de supprimer les dispositions introduites par le Sénat en conséquence de l'adoption d'autres consistant à supprimer la durée légale du travail et à renvoyer la fixation de cette durée à la négociation d'entreprise : les

dispositions ici visées définissent le régime applicable en cas de licenciement à la suite du refus d'un salarié de se voir appliquer la nouvelle durée du travail issue d'un accord collectif.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 2 modifié.

*

* *

Article 2 bis (supprimé)

(Art. L. 1242-2-1 [nouveau] du code du travail)

Création du contrat à durée déterminée à objet défini

Cet article pose le cadre juridique d'un contrat à durée déterminée (CDD) à objet défini d'une durée pouvant aller de 18 à 48 mois.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

Cet article est issu d'un amendement adopté par le Sénat à l'initiative de Mme Pascale Gruny et de ses collègues du groupe Les Républicains ; il a toutefois reçu un avis défavorable du Gouvernement en séance.

Un tel dispositif a déjà été expérimenté sur le fondement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, qui avait posé le principe d'un CDD à objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et d'une durée maximale de 36 mois, non renouvelable, et qui prenait fin au moment de l'achèvement de la mission.

Réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres et soumis à la conclusion d'un accord collectif de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise, ce contrat a fait ses preuves dans des domaines tels que la recherche, où il permet de sécuriser les parcours professionnels des chercheurs en début de carrière en leur permettant de faire leurs preuves sur un projet précis.

Ce CDD à objet défini a finalement été pérennisé dans le cadre de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises.

Cet article s'inscrit dans le prolongement de cette disposition en proposant la mise en place d'un contrat de mission d'une durée comprise entre 18 et 48 mois et qui serait lié à la réalisation d'une mission en particulier. Il ne serait pas nécessaire pour y recourir d'avoir préalablement conclu un accord collectif.

2. La position de la Commission

Compte tenu de l'existence du CDD à objet défini dont la consécration législative est encore récente, la Commission a supprimé cet article qui s'avère redondant avec le dispositif déjà en vigueur du CDD à objet défini.

*

La Commission examine l'amendement AS325 du rapporteur.

M. le rapporteur. Je proposerai plusieurs fois de revenir sur des dispositions introduites par le Sénat qui sont tout de même loin d'être neutres.

En l'occurrence, l'article 2 *bis*, introduit par le Sénat, vise à instaurer un contrat à durée indéterminée à objet défini dont la durée pourrait aller jusqu'à 48 mois.

Un tel dispositif a déjà été expérimenté sur le fondement de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, qui avait posé le principe d'un contrat à durée déterminée (CDD) à objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et d'une durée maximale de 36 mois, non renouvelable, qui prenait fin au moment de l'achèvement de la mission.

Réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres et soumis à la conclusion d'un accord collectif de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise, ce contrat a fait ses preuves dans des domaines tels que la recherche, où il permet de sécuriser les parcours professionnels des chercheurs en début de carrière en leur permettant de démontrer leur compétence sur un projet précis.

Ce CDD à objet défini a finalement été pérennisé dans le cadre de la loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises.

Il ne nous semblait pas opportun d'y revenir avec de nouveaux contrats à objet défini.

M. Arnaud Richard. Le contrat de travail est un sujet important, et on peut déplorer que le projet de loi passe à côté de celui-ci. Dans notre pays où existent une vingtaine de contrats de travail différents, la multiplication des formes de recrutement participe à la complexité du code du travail et crée ce qu'on peut appeler un marché du travail à deux vitesses ; d'un côté, les salariés en CDI et les personnels statutaires de la fonction publique ; de l'autre, ceux qui multiplient courts contrats, stages, etc. Ce dualisme ne répond ni aux attentes des salariés ni à celles des entreprises. La plupart des salariés sont d'abord embauchés en CDD, pour de courtes durées : 86 % sont aujourd'hui dans ce cas, contre 67 % en 2001.

Cet article 2 *bis* instaure un dispositif original : un CDD à objet défini, qui aurait pour particularité de s'achever avec la mission pour laquelle il a été conclu. Il s'agissait, pour nos collègues sénateurs, d'une expérimentation qui aurait été engagée avec les partenaires sociaux. Les contrats de mission, les contrats de

projet ont été pérennisés dans la loi du 20 décembre 2014. Il s'agit aujourd'hui de donner un peu plus d'ambition au dispositif, avec un contrat ouvert à tous les salariés, d'une durée maximale portée de trente-six à quarante-huit mois.

M. le rapporteur. Le dispositif actuellement en vigueur est le produit de l'ANI. Il ne me semble pas opportun d'y revenir.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 2 bis est supprimé.

*

* *

Article 3

(Art. L. 1222-5, L. 3142-1 à L. 3142-10, L. 3142-10-1 [nouveau], L. 3142-11 à L. 3142-26, L. 3142-26-1 à L. 3142-26-8 [nouveaux], L. 3142-27 à L. 3142-99, L. 3142-99-1 [nouveau], L. 3142-100 à L. 3142-108, L. 3142-109 à L. 3142-111 [nouveaux], L. 3142-112, L. 3142-113 et L. 3142-114 [nouveaux], L. 3142-115 et L. 3142-116, L. 6313-1, L. 6315-1, L. 7211-3 et L. 7221-2 du code du travail ; art. L. 168-1, L. 161-9-3, L. 241-3-2 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale ; art. L. 2123-9, L. 3123-7, L. 4135-7, L. 7125-7 et L. 7227-7 du code général des collectivités territoriales ; art. L. 114-24 du code de la mutualité ; art. L. 423-14 du code de l'action sociale et des familles et art. L. 5544-25, L. 5544-25-1 [nouveau] et L. 6525-5 du code des transports)

Congés spécifiques

Cet article réécrit intégralement les dispositions relatives aux congés autres que les congés payés, en distinguant les dispositions d'ordre public, celles relevant de la négociation collective et les mesures supplétives applicables en l'absence d'accord.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Lors de son examen du texte, la Commission a adopté 7 amendements.

À l'initiative de Mme Michèle Delaunay (SRC), elle a adopté deux amendements qui portent à 5 jours, au lieu de 2, le congé dont bénéficie le salarié en cas de décès d'un enfant.

S'agissant du congé de proche aidant, elle a prévu, sur proposition du rapporteur, de fixer l'ancienneté de deux ans requise pour bénéficier de ce congé au niveau des règles d'ordre public, et de supprimer tout renvoi à la négociation collective sur ce point, afin d'interdire la fixation éventuelle d'une ancienneté plus longue.

La commission a également adopté un amendement de Mme Dominique Orliac (RRDP) pour préciser que le congé mutualiste de formation bénéficie autant aux administrateurs des unions de mutuelles que de leurs fédérations.

Enfin, elle a adopté un amendement de M. Patrick Hetzel (Les Républicains) précisant, pour les congés de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, que cette dernière couvre également la vie familiale.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution a intégré les modifications suivantes :

- une modification relative à la procédure applicable en cas de contentieux relatif à un congé spécifique, pour lequel le rapporteur avait proposé que le conseil des prud'hommes statue en la forme des référés ;

- deux amendements du rapporteur et de M. Christophe Cavard (Écologiste), qui ont permis de déplacer les dispositions relatives au congé sabbatique pour les intégrer à la section dédiée aux congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, alors qu'il figurait initialement au sein de la section relative aux congés d'évolution des parcours professionnels ;

- un amendement de Mme Catherine Coutelle (SRC) proposant précisément de retenir la notion d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et non celle de conciliation ;

- et enfin, une modification proposée par le Gouvernement précisant le régime applicable en cas de contentieux entre des marins et leur employeur relativement aux congés spécifiques, le tribunal d'instance étant en réalité compétent en la matière.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Lors de son examen du projet de loi, la commission des affaires sociales du Sénat n'a adopté, outre 19 amendements rédactionnels, qu'un seul amendement de fond, à l'initiative des rapporteurs, qui vise à instaurer le droit pour le salarié de bénéficier d'un entretien individuel avant et après un congé de solidarité familiale. Cet entretien existe déjà dans le cadre du congé de proche aidant ; il est donc cohérent de le prévoir également dans le cas du congé de solidarité familiale.

Elle a ensuite, sur proposition des rapporteurs, simplifié formellement la rédaction des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux, pour éviter la répétition des durées planchers qui ont été rendues applicables au champ de la négociation collective.

Dans le cadre de l'examen du texte en séance publique, le Sénat a adopté 9 amendements rédactionnels des rapporteurs. Il a également apporté trois modifications substantielles au congé pour événements familiaux :

- Il a tout d'abord étendu, sur proposition de M. Jacques Mézard (RDSE), le bénéfice du congé au décès du conjoint du salarié ;

– Il a ensuite, sur proposition de Mme Dominique Gillot (SRC) et malgré l’avis défavorable de la Commission, créé un congé de deux jours pour le salarié en cas de survenue d’un handicap chez un enfant, cet amendement ayant par ailleurs recueilli l’avis favorable du Gouvernement ;

– Enfin, il a porté de 2 à 3 jours le congé en cas de décès d’un conjoint ou d’un parent proche, en adoptant des amendements identiques de M. Jean-Louis Tourenne (Socialiste et républicain), de M. Jean-Claude Requier (RDSE) et de M. Dominique Watrin (CRC), pour tenir compte des délais pratiqués dans les faits pour l’organisation des obsèques.

S’agissant du congé de proche aidant, le Sénat a adopté un amendement de M. Dominique Watrin et ses collègues du groupe CRC pour réduire de deux ans à un an l’ancienneté requise pour bénéficier du congé de proche aidant, et ce, malgré l’avis défavorable du Gouvernement.

3. La position de la Commission

La Commission a proposé, sur cet article, de maintenir l’ensemble des modifications apportées par le Sénat, qui vont clairement dans le sens d’une amélioration du texte, qu’il s’agisse :

– des dispositions introduites concernant le congé pour événements familiaux avec l’extension du congé en cas décès du concubin, le passage de deux à trois jours de ce congé en cas de décès, l’introduction d’un congé de deux jours en cas d’annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant ;

– mais aussi, concernant le congé de proche aidant, de la réduction à un an de la condition d’ancienneté requise pour bénéficier de ce congé, et de l’instauration d’un droit à entretien avant et après ce congé.

Elle a adopté un seul amendement du rapporteur qui propose d’étendre le bénéfice du congé d’acquisition de la nationalité au conjoint, dans la mesure où sa présence est requise dans le cadre de certaines cérémonies d’acquisition de la nationalité.

*

La Commission se saisit de l’amendement AS326 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement permet au conjoint salarié de bénéficier, dans les mêmes conditions, d’une autorisation d’absence pour assister à la cérémonie d’accueil dans la citoyenneté française de son conjoint. En effet, il est des cas d’acquisition de la nationalité par mariage qui rendent obligatoire la présence du conjoint.

*La Commission **adopte** l’amendement.*

Puis elle adopte l'article 3 modifié.

*

* *

Article 4

(Art. L. 3151-1, L. 3151-2 à L. 3151-4 [nouveaux], L. 3152-1 à L. 3152-3, L. 3152-4 [nouveau], L. 3153-1 à L. 3153-3, L. 3154-1 à L. 3154-3 et L. 3334-10 du code du travail ; art. 163 A et 1417 du code général des impôts ; article 18 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes)

Compte épargne-temps

Cet article applique aux dispositions du code du travail encadrant le compte épargne-temps la nouvelle architecture des normes préconisée par le rapport de M. Jean-Denis Combrexelle, autour du triptyque : ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Lors de son examen du texte, l'Assemblée nationale s'est contentée d'apporter des modifications rédactionnelles : huit amendements rédactionnels ont été adoptés en commission, et trois amendements rédactionnels ont été intégrés par le Gouvernement au texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49.3 de la Constitution.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Outre un amendement rédactionnel adopté par sa commission des affaires sociales, le Sénat a adopté en séance publique, malgré l'avis défavorable du Gouvernement, un amendement de Mme Catherine Deroche et ses collègues du groupe Les Républicains, qui propose deux modifications. Il permet, d'une part, d'augmenter le nombre de jours de congés payés que le salarié peut utiliser au titre du compte épargne-temps pour obtenir un complément de rémunération : alors que les droits mobilisables à cet effet correspondent aujourd'hui aux seuls jours qui excèdent les trente jours légaux de congés payés, le texte adopté par le Sénat prévoit qu'ils peuvent être exercés pour les jours au-delà de vingt-quatre jours de congés payés. Il facilite, d'autre part, la conversion des temps de repos ou des congés payés en rémunération, dans la limite de cinq jours par an.

3. La position de la Commission

La Commission est revenue au texte adopté par l'Assemblée nationale, tout en intégrant les modifications rédactionnelles et de coordination apportées par le Sénat.

*

La Commission en vient à l'amendement AS149 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Il s'agit d'empêcher que l'on puisse déroger, dans un sens défavorable, à un accord de branche qui instituerait un compte épargne-temps (CET). En cette matière, nous n'avons pas intérêt à permettre à l'entreprise d'écartier un dispositif souhaité par la branche.

M. le rapporteur. Je ne vais pas répéter des arguments que j'ai déjà développés. Je suis défavorable à cet amendement.

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

Elle se saisit ensuite de l'amendement AS248 de M. Jean-Patrick Gille.

M. Jean-Patrick Gille. Je propose que l'argent mis dans le CET puisse également financer la formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Le principe du CPF et du compte personnel d'activité (CPA) est de rapprocher différents comptes. Pour le moment, le CET ne figure pas dans le CPA.

Il s'agissait, lorsque nous examinions l'article 2, de suivre la CFDT. Suivons-la donc à l'article 4 !

M. le rapporteur. Je ne suis jamais qui que ce soit. Parlementaire, je suis assez grand pour me prononcer tout seul.

Cela dit, en première lecture, j'avais expliqué qu'il fallait renvoyer la question de la fongibilité entre CET et CPF aux partenaires sociaux. Ne mettons pas la charrue avant les bœufs en suggérant d'ores et déjà quelles doivent être les conditions de cette fongibilité. Je pense qu'elle devra être assurée, mais il n'est pas pertinent d'en décider maintenant.

M. Gérard Cherpion. J'abonderai dans le sens de notre collègue Gille. La possibilité serait ainsi donnée au salarié d'abonder son compte formation. Ce serait une bonne chose, et cela montrerait le caractère asymétrique de la fongibilité, qui fonctionne dans un sens et non dans l'autre. Rappelons-le, l'intérêt est de former les gens pour aller vers l'emploi. Une telle utilisation du CET serait favorable au développement et au financement de certaines formations, qu'il peut être difficile de financer dans le cadre du compte personnel de formation.

Je soutiens donc cet amendement.

M. Christophe Cavard. Je suis également enclin à soutenir la proposition de M. Gille. On nous a expliqué que des problèmes techniques empêchaient une plus forte intégration du CET dans le CPA, mais, en l'occurrence, j'ai du mal à comprendre ce qui devrait nous conduire à rejeter cet amendement. Le CPA est l'un des aspects les plus intéressants de ce projet de loi, et nous le renforcerions encore par l'adoption de cet amendement.

M. le rapporteur. Je ne désapprouve pas vos propos sur le fond, chers collègues, mais, en première lecture, nous avons décidé de renvoyer la question à la concertation. Ne préjugeons donc pas des conclusions de celle-ci. On nous appelle toujours à la concertation, et voici qu'il faudrait trancher d'emblée !

M. Arnaud Richard. Le Gouvernement va invoquer l'article 49, alinéa 3, de la Constitution. Il écrira donc le texte comme il le voudra. Exprimons-lui au moins notre attachement à cette question...

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS327 du rapporteur.

M. le rapporteur. Je propose de supprimer les dispositions introduites par le Sénat qui visent à assouplir les conditions de conversion en rémunération de temps de repos versés au CET.

La Commission adopte l'amendement.

Elle se saisit ensuite de l'amendement AS249 de M. Jean-Patrick Gille.

M. Jean-Patrick Gille. Cet amendement procède du même esprit que l'amendement AS248.

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

Puis elle adopte l'article 4 modifié.

*

* *

Article 5

Sécurisation des conventions de forfait existantes

Cet article vise à sécuriser les conventions individuelles de forfait existantes sous réserve qu'elles respectent les nouvelles dispositions relatives au suivi de la charge de travail du salarié.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Outre l'adoption de quatre amendements de correction d'erreurs matérielles – deux adoptés en commission et deux adoptés en séance publique –, le texte adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution a intégré deux modifications substantielles au dispositif de sécurisation mis en place par cet article.

La première permet d'exclure de l'application des nouvelles clauses prévues par le projet de loi – période de référence du forfait, conditions de prise en

compte des arrivées, départs ou absences en cours de période, droit à la déconnexion – les conventions ou accords collectifs autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait conclus avant la publication de la présente loi.

La seconde étend le dispositif de sécurisation des conventions individuelles qui, bien qu'adosées à un accord ne prévoyant pas de modalités de suivi de la charge de travail, mettraient déjà en œuvre les dispositions supplétives fixées à l'article L. 3121-63, aux futures conventions qui respecteraient elles aussi cette condition. Autrement dit, un employeur pourra continuer à conclure de nouvelles conventions de forfait sur le fondement d'un accord ancien sous réserve de bien prévoir le document de contrôle du nombre de jours travaillés, l'entretien annuel et le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Le Sénat s'est contenté d'apporter, en commission, des corrections d'ordre matériel au texte du présent article. Aucune modification n'a été introduite en séance publique.

3. La position de la Commission

La Commission a, sur cet article, retenu les modifications apportées par le Sénat. Elle a toutefois également adopté un amendement du rapporteur pour limiter dans le temps la possibilité de conclure de nouvelles conventions de forfait sur le fondement d'un accord de branche non conforme aux nouvelles obligations légales, en fixant à ce titre un délai de cinq ans.

*

La Commission examine l'amendement AS328 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de limiter à un délai de cinq ans le temps pendant lequel est ouverte la possibilité de poursuivre les conventions de forfait existantes et de conclure de nouvelles conventions de forfait sur le fondement d'accords qui ne seront plus conformes aux exigences légales.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 5 modifié.

*

* *

Article 5 bis

Rapport au Parlement sur la notion de « jour »

Cet article est issu d'un amendement présenté en séance publique au Sénat par Mme Nicole Bricq et des collègues du groupe SRC. Il a été adopté avec l'avis favorable de la commission des affaires sociales du Sénat et du Gouvernement.

L'article 2 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance « *toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'harmoniser la définition et l'utilisation des notions de jour et, en tant que de besoin, d'adapter la quotité des jours, dans la législation du travail et de la sécurité sociale* ».

Une telle harmonisation est en effet préconisée par le Conseil de la simplification pour les entreprises, qui note que la plus grande hétérogénéité règne en la matière et qu'elle est source d'incompréhensions, tant pour les entreprises que pour les salariés.

Comme l'indiquait Mme Sophie Errante, la rapporteure du projet de loi pour l'Assemblée nationale ⁽¹⁾, coexistent aujourd'hui plusieurs notions de jour, dont les quotités retenues pour les délais qu'elles régissent sont très hétérogènes : dans le code du travail comme dans le code de la sécurité sociale, il est tantôt fait usage de la notion de « jour calendaire », tantôt de celle de « jour ouvrable », mais aussi de « jour ouvré », de « jour franc », de « jour de travail », ou encore tout simplement de « jour », sans que soit précisée la nature de ces jours.

La loi, promulguée le 20 décembre 2014 prévoyait qu'une ordonnance serait prise dans un délai de neuf mois à compter de la publication de la loi. La portée de l'habilitation est donc désormais caduque. C'est pourquoi il était nécessaire de relancer l'effort en demandant au Gouvernement, dans un délai de neuf mois, de remettre au Parlement un rapport sur ce sujet, afin de se mettre en mesure de légiférer sur cette question dans des délais raisonnables.

*

La Commission adopte l'article 5 bis sans modification.

*

* *

(1) <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rapports/r2145.asp>.

TITRE II FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION

CHAPITRE I^{ER} Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation

Article 7 AA (supprimé)

(Art. L. 23-112-2 et L. 23-114-2, L. 2411-1, L. 2411-25, L. 2412-1, L. 2412-16, L. 2421-2, L. 2422-1 et L. 243-10-1 du code du travail ; art. 1^{er} de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi)

Suppression des commissions paritaires interprofessionnelles régionales

Cet article résulte de l'adoption au Sénat, contre l'avis du Gouvernement, d'un amendement présenté par M. Bruno Retailleau, président du groupe les Républicains. Il revient sur la création des commissions paritaires interprofessionnelles régionales introduites par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

La loi du 17 août 2015 a créé des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) qui ont vocation à représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales ou, le cas échéant, départementales lorsque leur champ de compétence géographique recouvre l'intégralité d'une région, par un accord de branche ou par un accord de niveau national et interprofessionnel.

Aux termes de l'article L. 23-111-1 du code du travail, ces commissions ont également vocation à « *donner aux salariés et aux employeurs toutes informations et tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables* ».

La loi du 17 août 2015 a par ailleurs prévu de faire bénéficier aux membres de la CPRI d'un régime de protection contre le licenciement. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016, tandis que les autres dispositions relatives aux CPRI n'entreront en vigueur qu'au 1^{er} juillet 2017.

Le présent article abroge l'ensemble des dispositions relatives aux CPRI au motif, selon les auteurs de l'amendement, que ces nouvelles instances seraient source de complexité.

Le **I** abroge ainsi l'article 1^{er} de la loi du 17 août 2015.

Le **II** abroge par coordination l'ensemble des dispositions relatives aux membres des CPRI, c'est-à-dire :

– les modalités de désignation par les organisations syndicales de candidats aux CPRI (article L. 23-112-2 du code du travail) ;

– les modalités de protection des salariés membres des CPRI contre le licenciement (article L. 23-114-2, 20° de l'article L. 2411-1, article L. 2411-25 et 7° de l'article L. 2421-2 du même code) ;

– les protections applicables en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée d'un membre de la CPRI (16° de l'article L. 2412-1 et article L. 2412-16 du même code) ;

– les modalités du droit à réintégration dans l'emploi ou le mandat en cas d'annulation de la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié membre de la CPRI (8° de l'article L. 2422-1 du même code) ;

– les dispositions pénales applicables en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié membre de la CPRI (article L. 243-10-1 du même code).

2. La position de la Commission

Lors de l'examen de cet article en commission, le rapporteur a rappelé que les CPRI sont des instances indispensables pour assurer la représentation effective, au niveau régional, des salariés des très petites entreprises (TPE).

En outre, ces commissions ont vocation à jouer un rôle d'accompagnement essentiel en matière de formation, de conseil ou de concertation pour les TPE.

En conséquence, la commission des affaires sociales a supprimé cet article.

*

La Commission examine l'amendement ASI78 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le Sénat a jugé nécessaire de supprimer, par cet article 7 AA, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles instituées par la loi dite « Rebsamen » du 17 août 2015. Je vous propose donc évidemment de supprimer l'article.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 7 AA est supprimé.

*

* *

Article 7 A (supprimé)

(Art. L. 2312-1 à L. 2312-5 du code du travail)

Relèvement du seuil d'élection des délégués du personnel

Cet article additionnel introduit par la commission des affaires sociales du Sénat vise à relever de onze à vingt salariés le seuil d'effectif à partir duquel l'élection des délégués du personnel devient obligatoire. Il supprime par ailleurs les délégués de site.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

Le **I** propose en premier lieu de modifier les articles L. 2312-1 à L. 2312-4 du code du travail, qui figurent au sein du chapitre du code du travail consacré aux conditions de mise en place des délégués du personnel, afin de rendre obligatoire l'élection de délégués par le personnel d'une entreprise ou d'un établissement seulement si ces derniers comptent au moins vingt salariés pendant douze mois – consécutifs ou non – au cours des trois années précédentes, contre onze salariés en l'état du droit.

Le **II** abroge l'article L. 2312-5 du même code, qui permet à l'autorité administrative, de sa propre initiative ou à la demande des syndicats de salariés, d'imposer l'élection de délégués de site, lorsque plusieurs établissements de moins de onze salariés appartiennent à des entreprises différentes mais exercent leur activité sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, dès lors que la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

2. La position de la Commission

Considérant que cet article remet en cause un principe fondamental de notre droit du travail, qui permet aux salariés des petites entreprises d'être représentés au quotidien par des élus de proximité, la Commission a adopté un amendement de suppression.

*

La Commission est saisie de l'amendement ASI79 du rapporteur.

M. le rapporteur. Je vous propose de supprimer l'article 7A, introduit par le Sénat, qui relève de onze à vingt salariés le seuil d'effectif à compter duquel l'élection des délégués du personnel devient obligatoire.

M. Gérard Cherpion. Je suis défavorable à cet amendement, dans la mesure où les seuils empêchent le développement de l'emploi dans les petites entreprises.

L'exposé sommaire déclare que l'article 7 A remet en cause un principe fondamental de notre droit du travail qui permet aux salariés des petites

entreprises d'être représentées au quotidien par des élus de proximité. Cela revient à ne pas prendre en compte que, dans les entreprises de moins de dix salariés, il n'y a pas ces élus de proximité. C'est une fausse argumentation pour ne pas régler un problème qui constitue un frein à l'emploi.

M. Arnaud Richard. Je partage les propos de M. Cherpion.

Comme vous le savez, le groupe UDI est un fervent défenseur du dialogue social et il s'est fortement mobilisé en faveur de l'assouplissement de certaines règles sur le marché du travail en vue de la création de nouveaux emplois sans dégrader la situation des personnes en activité. Or force est de constater que de nombreuses entreprises de notre pays ne franchissent pas ces seuils et que cela nuit au développement de l'emploi. Selon nous, ce n'est pas nécessairement le fait des obligations liées aux instances : c'est le résultat de tout un ensemble de normes fiscales et sociales applicables à partir de ces seuils. Il est dommage que nous en restions à des postures anciennes alors que le Président de la République a déclaré publiquement que les seuils sociaux constituaient un frein à l'emploi.

M. le rapporteur. Alors que le titre II du projet de loi vise à « *favoriser une culture du dialogue et de la négociation* », vous proposez en fait de supprimer l'élection des délégués du personnel en remontant le seuil...

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 7 A est supprimé.

*

* *

Article 7 B (supprimé)

(Art. L. 2143-3, L. 2143-6, L. 2312-2, L. 2322-1 à L. 2322-4, L. 2313-7, L. 2313-7-1, L. 2313-8, L. 2313-13, L. 4611-1 à L. 4611-6 du code du travail)

Assouplissement de certaines règles relatives aux institutions représentatives du personnel

Cet article, introduit au Sénat à l'initiative de Mme Catherine Deroche, membre du groupe Les Républicains, propose d'assouplir certaines règles relatives à la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, et propose notamment le relèvement de cinquante à cent salariés du seuil d'effectif au-delà duquel la création d'un comité d'entreprise et d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoire.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

En premier lieu, les **I** et **II** modifient les articles L. 2312-2 et L. 2322-2 du code du travail, respectivement relatifs aux conditions de mise en place des délégués du personnel et du comité d'entreprise, pour relever d'un an à deux ans, sur une période de trois ans, la durée pendant laquelle le seuil d'effectif doit être

franchi par l'entreprise pour que l'obligation de mise en place de ces institutions représentatives du personnel lui soit applicable. Dans les deux cas, il est précisé que l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer à son obligation.

En second lieu, le **III** propose de relever de cinquante à cent salariés certains des seuils d'effectif prévus dans le code du travail et visant à déterminer :

– dans les entreprises de cinquante salariés et plus : les conditions de désignation des délégués syndicaux (art. L. 2143-3 et L. 2143-6), ainsi que les conditions relatives à la mise en place d'un comité d'entreprise (art. L. 2322-1 à L. 2322-4) ou d'un CHSCT (art. L. 4611-1 à L. 4611-6) ;

– dans les entreprises de moins de cinquante salariés : les attributions des délégués du personnel en cas de licenciement collectif pour motif économique (art. L. 2313-7) et en matière de formation professionnelle en l'absence de comité d'entreprise (art. L. 2313-8), ainsi que l'obligation d'informer les délégués du personnel de l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (art. L. 2313-7-1).

Le **IV** modifie enfin les conditions de substitution du comité d'entreprise par les délégués du personnel en cas de carence constatée aux élections, dans les entreprises de cinquante salariés et plus. En l'état du droit, l'article L. 2313-13 du code du travail dispose qu'en cas de carence, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions économiques du comité d'entreprise, mais seulement de manière temporaire. Le **IV** propose de rendre cette substitution permanente.

2. La position de la Commission

Le rapporteur considère que les dispositions proposées représenteraient une régression majeure pour les salariés des petites et moyennes entreprises de moins de cent salariés : la suppression du comité d'entreprise et du CHSCT dans ces entreprises entraînerait en effet une moindre représentation des intérêts des salariés et, de surcroît, une diminution de la prise en compte des problématiques de santé et de sécurité de ces salariés.

En conséquence, à l'invitation du rapporteur, la Commission a supprimé cet article.

*

La Commission examine l'amendement AS181 du rapporteur.

M. le rapporteur. Je propose la suppression de l'article 7 B qui vise à relever de cinquante à cent salariés le seuil à partir duquel les entreprises sont tenues de mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 7 B est supprimé.

*

* *

Article 7 C (supprimé)

(Art. L. 2326-1 du code du travail)

Généralisation de la délégation unique du personnel

Cet article additionnel, issu de l'adoption d'un amendement de Mme Catherine Deroche, membre du groupe Les Républicains, par la commission des affaires sociales du Sénat, permet à l'ensemble des entreprises de mettre en place une délégation unique du personnel.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

Aux termes de l'article L. 2326-1 du code du travail instituant la délégation unique du personnel (DUP), l'employeur peut, dans toute entreprise de moins de trois cents salariés, décider de mettre en place une délégation unique qui peut regrouper les instances représentatives du personnel : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et, depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La loi du 17 août 2015 a en outre significativement élargi le dispositif, en relevant de deux cents à trois cents le plafond des effectifs en deçà duquel il est possible de mettre en place la DUP.

Le présent article propose de franchir une étape supplémentaire en supprimant tout plafond d'effectif afin de permettre à l'ensemble des entreprises, y compris aux entreprises de plus de trois cents salariés, de mettre en place une DUP.

2. La position de la Commission

Suivant la position du rapporteur, qui rappelle que la fixation du seuil de trois cents salariés par la loi du 17 août 2015 résulte d'un compromis entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, la Commission a supprimé cet article.

*

La Commission examine l'amendement AS183 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'article 7 C vise à supprimer le plafond de 300 salariés en deçà duquel une entreprise peut mettre en place une délégation unique du personnel (DUP). Voilà pourquoi je propose la suppression de cet article.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 7 C est supprimé.

*

* *

Article 7 D

Rapport au Parlement sur les voies de promotion et de valorisation du dialogue social

Cet article, qui résulte de l'adoption en séance publique au Sénat d'un amendement du Gouvernement, propose la remise au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2016, d'un rapport sur les voies de valorisation et de promotion du dialogue social, « *notamment en identifiant des actions de pédagogie à destination du grand public* ».

Ledit rapport, qui traduit une récente préconisation du Conseil économique, social et environnemental (CESE) dans son rapport sur le développement de la culture du dialogue social ⁽¹⁾, devra notamment présenter des pistes de réflexion permettant à la fois d'améliorer l'articulation des instances consultatives actuelles, de mieux définir les missions de ces dernières et d'améliorer le cadre et la méthode de la négociation interprofessionnelle.

*

La Commission adopte l'article 7 D sans modification.

*

* *

Article 7

(Art. L. 2222-3, L. 2222-3-1 et L. 2222-3-3 [nouveaux], L. 2222-5-1 [nouveau], L. 2231-5-1 [nouveau] et L. 2232-20 du code du travail)

Préambule des accords, méthode et publicité

À la suite du rapport de M. Jean-Denis Combrexelle, cet article propose de promouvoir la mise en place de bonnes pratiques de négociation en encourageant le recours aux accords de méthode, en modifiant les modalités de révision des

(1) [*CESE, « Le développement de la culture du dialogue social en France », MM. Luc Bérille et Jean-François Pilliard, mai 2016.*](#)

accords et en renforçant la lisibilité et la publicité des accords afin d'assurer une plus grande transparence des normes conventionnelles.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Lors de l'examen du texte en première lecture, la Commission a adopté un amendement de M. Christophe Cavard (Écologiste) visant à rendre obligatoire la présence d'un calendrier de négociations dans les conventions et accords collectifs de branche et d'entreprise.

Outre six amendements rédactionnels, la Commission a également adopté deux amendements présentés par le rapporteur relatifs aux modalités de publication des accords collectifs dans une base de données publique en ligne :

– le premier dispose que tout signataire peut s'opposer à la publication d'un accord, s'il estime que sa diffusion serait préjudiciable à l'entreprise ;

– le second reporte au 1^{er} septembre 2017 l'obligation de publication des accords, afin que la base de données en ligne soit opérationnelle.

De plus, deux amendements ont été retenus dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution :

– un amendement de Mme Catherine Coutelle (SRC) interdisant aux partenaires sociaux de modifier la périodicité de la négociation obligatoire en entreprise sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, si l'entreprise n'est pas déjà couverte par un accord portant sur ce sujet ;

– un amendement, présenté par Mme Jacqueline Fraysse (GDR), prévoyant que les accords et conventions de branche, de groupe ou interentreprises devront également être publiés dans la base de données en ligne.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Outre un amendement rédactionnel, la commission des affaires sociales du Sénat a, sur proposition de ses rapporteurs, adopté quatre amendements à cet article.

Le premier revient sur la possibilité offerte à tout signataire de s'opposer à la publication de l'accord, au motif que c'est à l'accord ou à la convention de déterminer eux-mêmes les conditions dans lesquelles un signataire peut s'opposer à sa publication sur la base de données en ligne ; un deuxième amendement précise que la publication de la convention ou de l'accord vaut dépôt et notification auprès de l'autorité administrative compétente, c'est-à-dire la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du

travail et de l'emploi (Directe) pour les accords d'entreprises et les services centraux du ministère en charge du travail pour les accords de branche.

La Commission a par ailleurs supprimé une disposition du projet de loi initial permettant à une organisation signataire d'un accord qui modifie la périodicité des négociations obligatoires au niveau de la branche de demander l'inscription sans délai de la négociation sur les salaires à l'ordre du jour, ainsi que l'engagement immédiat d'une négociation sur ce thème.

La commission des affaires sociales a enfin adopté un amendement des rapporteurs qui oblige les partenaires sociaux au niveau de la branche à définir une méthode de négociation applicable aux entreprises de la branche, et précise que cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord de méthode.

En séance publique, le Sénat a adopté un amendement du Gouvernement qui vise à préciser le contenu des accords de méthode, en prévoyant que ces accords définissent « *les principales étapes du déroulement des négociations* » et peuvent prévoir « *des moyens supplémentaires ou spécifiques* », tels qu'une augmentation du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, « *afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues* ».

3. La position de la Commission

Le rapporteur a rappelé que la formulation visant à prévoir dans l'accord une clause relative à la non-publication de l'accord peut freiner, voire bloquer la conclusion de l'accord, si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur cette seule thématique. En conséquence, la Commission a adopté un amendement du rapporteur qui rétablit sur cette question la rédaction retenue par l'Assemblée nationale, consistant à permettre à tout signataire de l'accord de s'opposer à la publication de l'accord.

La Commission a adopté en complément un autre amendement du rapporteur qui prévoit qu'en cas d'opposition d'un des signataires à la publication de l'accord, celui-ci est publié sur la base de données en ligne, mais sous une forme anonyme, de telle sorte que les signataires de l'accord ou la dénomination de la branche ou de l'entreprise ne puissent être identifiables, de manière directe ou indirecte.

La Commission a enfin adopté, sur proposition du rapporteur, un amendement visant à rétablir la possibilité, pour une organisation syndicale, de demander l'engagement immédiat de la négociation sur les salaires, y compris lorsque la périodicité de la négociation sur les salaires a été modulée en application de l'article L. 2222-3 du code du travail, dans sa rédaction issue du présent article.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS184 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir la possibilité, pour une organisation syndicale signataire d'un accord ou d'une convention ayant prévu la modulation de la périodicité de la négociation sur les salaires, de demander l'engagement immédiat de cette négociation sans attendre la date annoncée, qui peut désormais aller jusqu'à trois ans.

M. Gérard Cherpion. Il n'y a rien de pire pour un chef d'entreprise que de ne pas avoir de lisibilité dans le temps. Or cet amendement empêche toute lisibilité puisqu'un accord peut être remis en cause à tout moment. Cela veut dire qu'il n'y a plus de règle, ce qui est une erreur.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Si j'ai bien lu l'amendement, la demande qui peut être formulée par une organisation signataire porte uniquement sur les salaires.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS150 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Je ne vois pas ce que l'on reproche à l'article L. 2222-4 du code du travail tel qu'il est rédigé. Je ne suis pas sûr que l'on doive poursuivre un objectif d'instabilité des conventions collectives.

On présume aujourd'hui, d'une part, qu'en l'absence de précision la convention, ou l'accord, a une durée déterminée et, d'autre part que lorsque la convention, ou l'accord, arrive à expiration elle cesse automatiquement de produire ses effets. Or c'est pour l'employeur une désincitation à négocier, ce qui me paraît mauvais pour la négociation collective.

M. le rapporteur. Je vais m'efforcer de clarifier ce que prévoit le texte.

Je rappelle d'abord qu'il ne remet pas en cause le principe d'une durée déterminée ou indéterminée des accords collectifs fixés par l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2222-4 du code du travail, qui n'est pas modifié.

Le projet de loi prévoit que, à défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Si l'accord précise qu'il s'agit d'une durée indéterminée, le sujet ne se pose pas. Autrement dit, rien n'empêche les partenaires sociaux de continuer à prévoir une durée indéterminée pour les accords qu'ils négocient.

Avec cet article, nous voulons éviter qu'aucune durée ne soit prévue et que les accords continuent de s'appliquer à l'infini. Lorsqu'ils ne sont pas revus, certains accords peuvent être préjudiciables. À cet égard, je vous renvoie à certaines conventions collectives qui mériteraient objectivement d'être revisitées,

même si, en l'occurrence, les partenaires sociaux pourraient décider qu'elles sont indéfiniment avalisées.

Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS151 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Il s'agit là des effets de la dénonciation d'une convention collective ou d'un accord collectif et de ce que l'on appelle la théorie des avantages acquis.

Il y a deux types de dispositions : d'une part, celles qui produisent un effet collectif, la fin de la convention y mettant un terme et, d'autre part, les avantages qui s'incorporent au contrat de travail et qui, en l'état, ne sont pas remis en cause tant qu'un nouvel accord n'est pas adopté. Cette règle sur la théorie des avantages acquis me paraît extrêmement incitative à conclure un accord, notamment du côté des employeurs. Je trouve qu'on fait la part très belle aux employeurs en les désincitant à conclure un nouvel accord qui viendrait remplacer le précédent.

Dans l'intérêt même de la négociation collective, on a intérêt à conserver les effets actuels d'une convention collective qui arrive à terme ou qui est dénoncée.

M. le rapporteur. J'entends bien ce que vous dites, mais je ne comprends pas pourquoi vous engagez un débat qui pourrait avoir lieu à l'article 8. L'alinéa 22 de l'article 7 ne traite pas en effet des compétences de la dénonciation d'un accord.

M. Denys Robiliard. J'ai déposé un amendement sur les effets de la dénonciation d'un accord qui sont les mêmes qu'ici. L'alinéa 22 précise ceci : « *Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.* » On ne sait pas quelle est la nature des effets, s'ils seront individuels ou collectifs. J'en déduis que l'accord ou la convention n'aura plus aucun effet et qu'il n'y aura plus de notion d'avantage acquis au sens où on l'entend actuellement quand on dénonce une convention collective. Je crains que cela n'incite pas à la conclusion de nouveaux accords et que cela ait des effets négatifs pour les salariés. Il me semble que le problème que je soulève mérite une vraie réflexion, car ce n'est pas l'objectif du projet de loi.

M. le rapporteur. Le maintien des avantages individuels acquis se pose au moment de la dénonciation de l'accord, pas avant. Il est difficilement envisageable de maintenir les effets individuels des accords collectifs alors qu'ils sont expirés. Je le répète, j'entends ce que vous dites, mais je ne comprends pas pourquoi vous soulevez ce problème ici.

M. Denys Robiliard. Je retire l'amendement afin de faire une vérification juridique avant d'aller plus loin.

L'amendement est retiré.

La Commission est saisie de l'amendement AS185 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à supprimer un alinéa introduit par le Sénat, qui dispose que la publication d'une convention ou d'un accord collectif sur la base de données en ligne vaut dépôt et notification auprès de l'autorité administrative compétente.

Cette disposition pose une difficulté dans la mesure où le dépôt d'un accord auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou des services du ministère chargé du travail doit être accompagné du dépôt de plusieurs pièces justificatives, ce qui ne pourrait pas être le cas si les accords sont simplement déposés sur la base de données en ligne par les signataires.

Cet amendement propose donc de maintenir une procédure de dépôt distincte de la procédure de publication des conventions et accords.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS152 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. La publicité est nécessaire au demandeur d'emploi qui envisage de postuler à un emploi au sein d'une entreprise. Je ne comprends pas que l'on puisse envisager que le mécanisme de publicité ne soit pas fixé.

J'ai déposé un amendement de repli qui prévoit que, au cas où l'on déciderait que l'accord ne soit pas publié, ce soit l'accord lui-même qui le décide et pas l'une de ses parties.

Je ne pense pas que la personne qui est en entretien d'embauche demandera à avoir accès aux accords internes à l'entreprise. Elle s'engage donc sans savoir, sauf à connaître quelqu'un dans l'entreprise ou à s'adresser à un syndicat.

Cette notion d'accès à la règle est essentielle. Or l'alinéa 34 institue une possibilité de non-transparence, de non-publicité qui me paraît difficilement acceptable.

M. le rapporteur. Nous avons considéré qu'il fallait permettre à tout signataire de pouvoir s'opposer à la publication, non pour camoufler quoi que ce soit, mais parce que l'on sait que certains accords contiennent des éléments relatifs à la stratégie de l'entreprise qui n'ont pas forcément vocation à aller alimenter ses concurrents du même secteur professionnel, voire du même secteur géographique. Cela pourrait favoriser le dumping social.

Je pense avoir trouvé un chemin entre deux écueils en déposant un amendement qui prévoit une publication des accords, mais de façon anonyme.

Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS153 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Un signataire ne saurait décider à lui seul de la publicité à donner à un accord collectif. Il semblerait normal que les signataires le décident ensemble et que cela fasse l'objet d'une stipulation précise de l'accord ou de la convention.

M. le rapporteur. M. Robiliard propose d'inscrire en amont que l'accord peut stipuler sa non-publication. Pour ma part, j'estime que faire de la publication ou non de l'accord une clause obligatoire de l'accord risque, dans certaines situations, de freiner voire de bloquer les négociations. Or il est important de ne pas détourner les négociateurs de l'objet initial de l'accord par des questions qui relèvent davantage de la forme que du fond. Je propose donc que l'on puisse entendre les positions des uns et des autres. J'imagine qu'une organisation syndicale qui a négocié, par exemple, une diminution de la rémunération des heures supplémentaires n'a pas forcément envie que cela puisse être publié, non pour camoufler quoi que ce soit, mais par exemple parce que la négociation comporterait d'autres éléments qui, eux, ne pourraient être rendus publics.

Avis défavorable.

M. Gérard Cherpion. Il est plus clair de l'inscrire en amont qu'en aval. À partir du moment où une décision est conjointe puisqu'elle figure dans l'accord, au moins les choses sont parfaitement claires. Il n'est pas nécessaire d'anonymiser les renseignements.

Je pense que l'amendement de M. Robiliard est tout à fait justifié.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS337 du rapporteur.

M. le rapporteur. Je propose de préciser que tout signataire peut s'opposer à la publication de l'accord.

M. Denys Robiliard. Vous dites que « *tout signataire* » peut s'opposer à la publication de l'accord, c'est-à-dire une seule des parties.

M. le rapporteur. Je propose en contrepartie que l'accord puisse être publié de manière anonyme. C'est l'objet de l'amendement suivant.

La Commission adopte l'amendement.

Elle est saisie de l'amendement AS343 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de publier sous une forme anonyme les conventions et accords collectifs lorsqu'un ou plusieurs des signataires ont refusé sa publication. Cela permet de concilier l'exigence de la transparence des accords collectifs tout en ne portant pas préjudice à l'entreprise lorsqu'une clause a vocation à rester confidentielle.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 7 modifié.

*

* *

Article 8

(Art. L. 2261-7, L. 2261-7-1 [nouveau], L. 2232-21, L. 2232-22, L. 2232-24, L. 2232-24-1 [nouveau], L. 2261-10, L. 2261-13, L. 2261-14, L. 2261-14-2 à L. 2261-14-4 [nouveaux] du code du travail)

Préambule des accords, méthode et publicité

Cet article propose de simplifier les règles de révision et de dénonciation d'un accord. Il sécurise également les modalités de conclusion, de révision ou de dénonciation des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, grâce à l'extension du recours au mandatement. Enfin, il clarifie les effets de la dénonciation ou de la mise en cause des accords collectifs, notamment en ce qui concerne les avantages individuels acquis.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

En première lecture, la commission des affaires sociales a adopté onze amendements rédactionnels ou de précision.

Plusieurs amendements ont également été retenus dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution :

– un amendement proposé par le Gouvernement clarifie le régime applicable à la rémunération des salariés en cas de mise en cause d'un accord à durée déterminée : il est ainsi précisé que la rémunération sera maintenue jusqu'au terme initialement prévu par l'accord à durée déterminée mis en cause, y compris si ce terme est ultérieur à la période d'un an qui suit l'expiration du délai de préavis ;

– un amendement déposé par le rapporteur précise qu'en cas de fusion, de cession, de scission ou de toute autre modification du statut juridique d'une entreprise, si une convention ou un accord de substitution limité aux salariés transférés a été conclu par anticipation, les dispositions de cet accord ou de cette

convention sont les seules applicables aux salariés concernés ; les conventions et accords applicables dans l'entreprise d'accueil portant sur le même objet ne leur sont pas applicables ;

– un autre amendement du rapporteur précise que lorsqu'un accord de substitution, dont la durée ne peut dépasser trois ans, vient à expiration et qu'aucun nouvel accord n'a été conclu pendant cette période, les conventions et accords applicables dans l'entreprise d'accueil s'appliquent aux salariés dont les contrats de travail ont été transférés.

2. Les modifications apportées par le Sénat

En commission, le Sénat a adopté un amendement de coordination. Il n'a pas modifié cet article en séance publique.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS154 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. L'article 8 vise à remettre en cause la théorie actuelle des avantages acquis, ce qui n'incite pas à la conclusion d'un accord du côté de l'employeur.

Voilà pourquoi je demande la suppression des alinéas 4 à 8 de l'article 8.

M. le rapporteur. Nous avons déjà eu cette discussion en première lecture. Je m'étais alors interrogé sur les conséquences du remplacement de ces avantages individuels par le maintien de la rémunération. Les juristes et chercheurs que nous avons auditionnés ont tous donné la même réponse : la notion d'avantages individuels acquis est extrêmement floue – ils ont même qualifié de mystérieuse – et personne ne peut en définir les contours ou la jurisprudence tant elle est parfois protectrice pour les salariés et parfois bénéfique pour les entreprises. Au final, ce n'est sécurisant pour personne, nous ont-ils dit.

Le professeur Cesaro, dont on connaît la compétence dans ce domaine, a indiqué que dans bon nombre de situations le maintien de la rémunération pourrait être plus avantageux pour les salariés que les avantages individuels acquis. En tout état de cause, le maintien de la rémunération permettra à chaque salarié de connaître plus précisément ce à quoi il peut prétendre en cas de transfert de son contrat de travail. Telle est la ligne que nous avons voulu maintenir. Voilà pourquoi je suis défavorable à la suppression des alinéas 4 à 8 de l'article 8.

L'amendement est retiré.

La Commission adopte l'amendement AS186 de précision et d'harmonisation rédactionnelle du rapporteur.

Elle examine ensuite l'amendement AS155 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Il n'y a pas de raison de plafonner à trois ans l'accord de substitution, étant précisé que rien n'interdit à ses négociateurs de le décider.

M. le rapporteur. Il peut être nécessaire de plafonner à trois ans l'accord de substitution en cas de fusion d'entreprises. Il faut trouver une forme d'accord de transition, car on ne peut pas faire perdurer indéfiniment deux situations différentes. Le professeur Cesaro qualifiait d'accord de transition ce que nous devons essayer de mettre en place, de telle sorte qu'il y ait une harmonisation. Il paraît compliqué de laisser perdurer deux régimes conventionnels différents applicables au sein d'une même entreprise.

L'amendement est retiré.

La Commission adopte l'article 8 modifié.

*
* *

Article 9

(Art. L. 2232-22, L. 2314-11, L. 2314-20, L. 2314-31, L. 2322-5, L. 2323-8, L. 2323-9, L. 2323-13, L. 2323-26-1 [nouveau], L. 2323-60, L. 2324-13, L. 2324-18, L. 2325-5-1, L. 2325-14-1, L. 2325-34, L. 2326-5, L. 2327-7, L. 2327-13-1, L. 2327-15, L. 2334-2, L. 2341-12, L. 2353-27-1, L. 2363-6, L. 2373-3, L. 2392-4 [nouveau] et L. 4616-3 du code du travail)

Dispositions diverses relatives à la mise en place et au fonctionnement des instances représentatives du personnel

Cet article propose plusieurs ajustements visant à parachever les réformes du fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP) entreprises, notamment, par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Il propose notamment :

– d'octroyer au juge judiciaire l'intégralité de la compétence en matière préélectorale ;

– d'encadrer les conditions de validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;

– d'étendre la possibilité de recourir à la visioconférence aux réunions de la délégation unique du personnel ;

– de clarifier les règles de communication d'informations aux institutions représentatives du personnel ;

– de consolider la définition du franchissement du seuil de trois cents salariés ;

– de préciser le périmètre des établissements distincts et de l'ordre de consultation en cas de double consultation.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La Commission a tout d'abord adopté un amendement du rapporteur qui précise qu'en matière de contentieux des élections professionnelles, l'unification des compétences au profit du juge judiciaire proposée par la loi du 6 août 2015 a pour conséquence l'interdiction de tout autre recours de tout autre recours administratif ou contentieux.

Elle a également adopté un amendement du rapporteur qui étend aux comités de société coopérative européenne et aux comités d'une société issue d'une fusion transfrontalière la possibilité d'avoir recours à la visioconférence, dans les mêmes conditions que celles applicables aux comités de société européenne, ainsi que deux amendements de ses collègues Lionel Tardy (Les Républicains) et Catherine Coutelle (SRC) qui précisent le contenu des informations contenues dans la base de données économiques et sociales mentionnée à l'article L. 2323-8 du code du travail.

Enfin, un dernier amendement du rapporteur précise que l'appréciation du seuil d'effectif de trois cents salariés s'effectue sur une période de douze mois, qui ne sont pas nécessairement les douze derniers mois.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales a adopté sur proposition de ses rapporteurs un amendement qui inverse la logique de recours à la visioconférence au sein des réunions des institutions représentatives du personnel telle qu'elle a été instaurée par la loi du 17 août 2015. Ainsi, en l'état du droit, le recours à la visioconférence doit avoir été décidé par accord entre l'employeur et les organisations syndicales. À défaut d'accord, l'utilisation de la visioconférence est limitée à trois réunions par an. L'amendement adopté au Sénat permet à l'employeur ou à son représentant d'utiliser la visioconférence de plein droit, sauf si un accord collectif en dispose autrement. Toutefois, l'employeur devra réunir les institutions représentatives du personnel au moins deux fois par an sans avoir recours à la visioconférence.

Un second amendement des rapporteurs est par ailleurs revenu sur la règle de franchissement du seuil de trois cents salariés afin que celle-ci s'apprécie sur les douze derniers mois.

En séance publique, sept amendements ont été adoptés à cet article, dont un amendement de coordination présenté par les rapporteurs.

En premier lieu ont été adoptés trois amendements identiques présentés respectivement par Mme Maryvonne Blondin, membre du groupe socialiste et

républicain, par Mme Corinne Bouchoux, membre du groupe écologiste, et par M. Dominique Watrin, membre du groupe communiste, républicain et citoyen. Ces amendements proposent d'intégrer dans la base de données économiques et sociales (BDES) prévue à l'article L. 2323-8 du code du travail un indicateur de suivi de la part des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises privées soumises à l'obligation de représentation équilibrée entre les sexes dans ces instances.

À la suite du rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE) de mai 2016 sur le développement de la culture du dialogue social en France ⁽¹⁾, un amendement proposé par le Gouvernement prévoit d'enrichir l'information des représentants du personnel relative à la responsabilité sociale des entreprises. Il modifie l'article L. 2323-13 afin de prévoir que le rapport de gestion mentionné à l'article L. 225-102-1 du code de commerce, qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale des entreprises, est transmis au comité d'entreprise par l'intermédiaire de la BDES. Un sous-amendement de M. Dominique Watrin (CRC) à l'amendement du Gouvernement a permis de préciser qu'il s'agissait de la responsabilité sociale « *et environnementale* » des entreprises.

Deux amendements identiques présentés par Mme Chantal Jouanno (membre du groupe Union des démocrates et indépendants-UC) et par Mme Françoise Laborde, membre du groupe du Rassemblement démocratique et social européen (RDSE), ont par ailleurs proposé une coordination juridique nécessaire à propos de la commission de l'égalité professionnelle.

3. La position de la Commission

Sur proposition du rapporteur, la Commission a adopté deux amendements à cet article :

– le premier amendement vise à supprimer les dispositions adoptées au Sénat qui modifient les conditions de recours à la visioconférence pour les réunions des institutions représentatives du personnel ;

– le second amendement rétablit les conditions de calcul du franchissement du seuil de trois cents salariés, ce qui permet d'harmoniser les différentes occurrences dans le code du travail.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS187 du rapporteur.

M. le rapporteur. Nous revenons là sur un débat que nous avons déjà eu lors de l'examen de la loi Rebsamen sur le recours à la visioconférence. Le Sénat a

(1) [CESE, « Le développement de la culture du dialogue social en France », MM. Luc Bérille et Jean-François Pilliard, mai 2016.](#)

souhaité faire du recours à la visioconférence la règle pour les réunions des institutions représentatives du personnel (IRP). Je souhaite que nous en revenions à la formule antérieure. Voilà pourquoi je propose la suppression des alinéas 6 et 7 et, en conséquence, des alinéas 11, 12 et 20 à 25.

La Commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS188 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de revenir au texte de l'Assemblée nationale en matière de franchissement du seuil de 300 salariés.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 9 modifié.

*

* *

Article 9 bis

(Art. L. 1145-1 [nouveau] du code du travail)

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet article, introduit au Sénat à l'initiative de Mme Maryvonne Blondin, membre du groupe socialiste et républicain, de Mme Chantal Jouanno, membre du groupe Union des démocrates et indépendants (UDI) et de Mme Corinne Bouchoux, membre du groupe écologiste, propose de consacrer dans la partie législative du code du travail l'existence du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

Ce conseil, institué par l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983⁽¹⁾, dite « loi Roudy », rend des avis sur les projets de loi relatifs au travail sous le prisme des droits des femmes. Cependant, lors de travaux de recodification menés en 2008 par voie d'ordonnance, les dispositions relatives au CSEP ont été déclassées dans la partie réglementaire du code du travail.

Le présent article propose par conséquent d'introduire un nouvel article L. 1145-1 au sein du chapitre V du titre IV du livre I^{er} de la première partie du code du travail relatif aux instances concourant à l'égalité professionnelle – ce chapitre ne comportant aucun article à ce jour.

Cet article précise que le CSEP « participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Un décret en Conseil d'État doit déterminer les conditions d'application de cet article.

(1) Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

*

La Commission adopte l'article 9 bis sans modification.

*

* *

Article 9 ter

Bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales

Cet article, qui résulte de l'adoption au Sénat d'un amendement présenté par le Gouvernement, fait suite au rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur le développement de la culture du dialogue social ⁽¹⁾.

Il dispose que dans un délai d'un an suivant la promulgation de la loi, « *le Gouvernement réalise avec les partenaires sociaux un bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales mentionnée à l'article L. 2323-8 du code du travail* ».

Cette base de données a été créée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. Elle a été renforcée par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui en a fait le support de l'ensemble des informations transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Un premier bilan de la mise en œuvre de la base de données a été réalisé par le Gouvernement dans le cadre du bilan de la loi de sécurisation de l'emploi réalisé au printemps 2015 mais, compte tenu des avancées permises par la loi du 17 août 2015, il conviendrait aujourd'hui, selon le Gouvernement, « *d'en tirer tous les enseignements* ».

Il est précisé que ce bilan, qui portera également sur l'articulation entre la base de données et les autres documents d'information obligatoires relatifs à la politique économique et sociale de l'entreprise, devra associer étroitement les partenaires sociaux.

*

La Commission adopte l'article 9 ter sans modification.

*

* *

(1) [*CESE, « Le développement de la culture du dialogue social en France », MM. Luc Bérille et Jean-François Pilliard, mai 2016.*](#)

CHAPITRE II Renforcement de la légitimité des accords collectifs

Article 10 A (supprimé)

(Art. L. 2232-20-1 à L. 2232-20-4 [nouveaux], L. 2232-21 et L. 2232-24 du code du travail)

Assouplissement des modalités de conclusion des accords collectifs dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégué syndical

Cet article vise à assouplir les règles de conclusion d'un accord dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

Sur proposition de ses rapporteurs, la commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement qui révisé les modalités de conclusion d'un accord d'entreprise dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, en opérant une distinction selon la taille de l'entreprise.

- *Entreprises de cinquante salariés et plus*

Le 2° précise ainsi que les actuelles dispositions du code du travail relatives à la négociation d'accords d'entreprise dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (négociation avec des élus mandatés ou non ou, à défaut, par des salariés mandatés) ne sont plus applicables qu'aux seules entreprises de cinquante salariés et plus.

- *Entreprises de moins de cinquante salariés*

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical et employant moins de cinquante salariés, le 1° insère une nouvelle sous-section 2 *bis* au sein de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail, composée de quatre articles L. 2232-20-1 à L. 2232-20-4. Deux dispositifs différents sont prévus, selon que l'entreprise dispose ou pas de représentants élus du personnel.

- En premier lieu, l'article L. 2232-20-1 permet à tout employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés dépourvue de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme tel, de conclure un accord collectif de travail directement avec les délégués du personnel, ou avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou l'instance de regroupement des institutions représentatives du personnel mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail.

Dans cette hypothèse, pour être valide, l'accord doit être signé par un ou plusieurs représentants élus titulaires ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires aux élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants (art. L. 2232-20-2).

● En second lieu, dans les entreprises de moins de cinquante salariés dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants du personnel, l'article L. 2232-20-3 permet à l'employeur de soumettre un projet d'accord pour ratification à la majorité des deux tiers du personnel. En d'autres termes, ce projet d'accord serait rédigé par l'employeur lui-même, et ne ferait pas l'objet d'une négociation : il serait soit adopté à la majorité des deux tiers des salariés, soit rejeté.

**MODALITÉS DE NÉGOCIATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE
DANS LES ENTREPRISES DE DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

	Rédaction retenue par l'Assemblée nationale en 1^{re} lecture	Rédaction retenue par le Sénat en 1^{re} lecture
Entreprises de moins de 50 salariés	<p>L'accord peut être négocié soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés. Dans ce cas, l'accord doit recueillir l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés (<i>art. L. 2232-21 du code du travail</i>) ; – par des élus non mandatés. Dans ce cas, l'accord doit être validé par la commission paritaire de branche, qui effectue un contrôle de légalité (<i>art. L. 2232-22 du code du travail</i>) ; – à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés. Dans ce cas, l'accord doit recueillir l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés (<i>art. L. 2232-24 du code du travail</i>). 	<p>L'accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● peut être négocié par les représentants élus du personnel, mandatés ou non, ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles (<i>art. L. 2232-20-1 et L. 2232-20-2 nouveaux</i>). <p>Pour être valide, l'accord doit avoir été préalablement communiqué à l'autorité administrative compétente ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● soit par ratification d'un projet d'accord, proposé par l'employeur, à la majorité des deux tiers du personnel ; <p>L'accord peut porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise sur le fondement du code du travail, et pour être valide, il doit avoir été préalablement communiqué à l'autorité administrative compétente (<i>L. 2232-20-4 nouveau</i>) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● soit par un salarié mandaté, dans les conditions prévues notamment par l'article L. 2232-24 du code du travail.
Entreprises de plus de 50 salariés		<p>L'accord peut être négocié dans les conditions actuelles prévues par le code du travail, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés (<i>art. L. 2232-21 du code du travail</i>) ; – par des élus non mandatés (<i>art. L. 2232-22 du code du travail</i>) ; – à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés (<i>art. L. 2232-24 du code du travail</i>).

Source : Secrétariat de la commission des affaires sociales

L'article L. 2232-20-4 précise que les accords ainsi validés peuvent porter sur l'ensemble des mesures susceptibles de faire l'objet d'une négociation par accord d'entreprise ou d'établissement.

Notons par ailleurs que ce même article L. 2232-20-4 permet aux salariés mandatés de négocier et conclure les accords d'entreprise portant sur l'ensemble des thématiques autorisées par le code du travail, alors que l'article L. 2232-24 ne les autorise actuellement à négocier que les accords dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Or, cette disposition est d'ores et déjà prévue à l'article 8 du présent projet de loi, qui crée un article L. 2232-24-1 à cette fin.

Afin de valider l'accord, le dernier alinéa de l'article L. 2232-20-4 précise que l'employeur doit communiquer l'accord à l'autorité administrative compétente, dont la mission est de vérifier que ledit accord n'enfreint aucune règle législative, réglementaire ou conventionnelle. L'accord est réputé validé à défaut de réponse de l'administration dans un délai de deux mois.

2. La position de la Commission

La Commission a considéré que les évolutions proposées par cet article sont contraires à la philosophie du projet de loi. En effet, le renforcement de la négociation avec les organisations syndicales dans l'entreprise constitue pour les salariés la garantie que leurs intérêts soient défendus par des acteurs légitimes et compétents en matière de droit du travail et de négociation collective.

En conséquence, la Commission a adopté un amendement de suppression de cet article présenté par le rapporteur.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS189 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article, introduit par le Sénat, vise à instaurer des voies de contournement de la négociation avec les salariés mandatés, donc, en fait, à remettre en cause le mandatement puisqu'il autorise les employeurs à signer des accords collectifs directement avec les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, il autorise par ailleurs l'approbation par les salariés, à la majorité des deux tiers, de projets d'accord de l'employeur, ces projets pouvant porter sur l'ensemble des thèmes du code du travail. Or ces évolutions sont contraires à la philosophie du projet de loi qui encourage la négociation avec les organisations syndicales.

C'est pourquoi nous demandons la suppression de l'article 10 A.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 10 A est supprimé.

*

* *

Article 10

(Art. L. 2232-12 du code du travail)

Généralisation des accords majoritaires d'entreprise

Cet article propose de réviser les règles de validité des conventions et accords d'entreprise, en généralisant le principe de l'accord majoritaire au niveau de l'entreprise et en introduisant la possibilité de consulter directement les salariés pour valider cet accord, lorsque celui-ci n'a pas recueilli l'aval d'une majorité de syndicats représentatifs dans l'entreprise.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La Commission s'est tout d'abord efforcée de sécuriser le recours à la consultation des salariés :

– un amendement de M. Christophe Cavard (Écologiste) prévoit ainsi que les organisations syndicales signataires d'un accord ou d'une convention ayant recueilli entre 30 et 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour des élections professionnelles disposeront d'un délai d'un mois pour demander l'organisation de la consultation des salariés visant à valider cet accord ou cette convention ;

– un second amendement du même auteur précise que l'employeur devra organiser cette consultation dans un délai maximum de deux mois.

En outre, un amendement présenté notamment par M. Yves Blein, rapporteur pour avis au nom de la commission des affaires économiques, a permis d'étendre les nouvelles règles de validité des accords et conventions d'entreprise aux accords conclus dans le domaine de l'agriculture.

La Commission avait également adopté un amendement du rapporteur visant à modifier les dates d'entrée en vigueur des nouvelles règles de validité des accords définies au présent article, mais l'Assemblée nationale est revenue sur ces dispositions dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution. Un amendement du Gouvernement a ainsi prévu que la généralisation des nouvelles règles de validité des accords d'entreprise s'appliquera :

– dès la publication de la loi aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article 11 ;

– dès le 1^{er} janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés ;

– à compter du 1^{er} septembre 2019 pour l'ensemble des autres accords collectifs, à l'exception des accords de maintien de l'emploi mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

De plus, le Gouvernement devra remettre au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2018, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords conclus au niveau de l'entreprise ; ce rapport devra être établi à la suite d'une concertation avec les partenaires sociaux représentatifs, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.

Le texte adopté par l'Assemblée nationale a par ailleurs été modifié par plusieurs amendements rédactionnels ou de précision, ainsi que par deux amendements du rapporteur permettant de rendre applicables les nouvelles règles de validité des accords collectifs aux personnels salariés de Voies navigables de France (art. L. 4312-3-2 du code des transports) et aux accords conclus dans les agences régionales de santé (art. L. 1432-11 du code de la santé publique).

2. Les modifications apportées par le Sénat

En commission, les sénateurs ont fait part d'une grande réticence à l'égard de la généralisation des accords majoritaires en entreprise, estimant que le relèvement du seuil de la majorité de 30 % à 50 % des suffrages exprimés risque « *de bloquer le dialogue social dans de nombreuses entreprises* ».

La commission des affaires sociales a en conséquence adopté un amendement des rapporteurs qui maintient les règles de validité actuelles pour les accords d'entreprise, tout en prévoyant qu'une consultation des salariés peut être organisée si un accord est frappé d'opposition par les syndicats majoritaires. Il est précisé que cette consultation, qui peut être demandée par l'employeur ou par les syndicats signataires, « *donnera ainsi le dernier mot aux salariés pour trancher un différend entre organisations syndicales représentatives* ».

En séance publique, le Sénat a adopté un amendement rédactionnel présenté par les rapporteurs.

3. La position de la Commission

La Commission a rétabli les dispositions relatives à la généralisation des accords majoritaires en entreprise telles qu'adoptées dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

La Commission est saisie de l'amendement AS344 du rapporteur, qui fait l'objet du sous-amendement AS397 de M. Jean-Patrick Gille.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir les règles de validité des accords collectifs d'entreprise dans leur rédaction issue de l'Assemblée nationale. Le Sénat a rejeté les accords majoritaires, maintenu les règles de validité actuelles, tout en permettant à l'employeur et aux syndicats signataires d'un accord frappé d'opposition majoritaire de demander l'organisation d'une consultation des salariés pour valider l'accord.

Le présent amendement rétablit le principe des accords majoritaires et la possibilité d'organiser un référendum lorsqu'un projet d'accord a été signé par des syndicats représentant entre 30 et 50 % des suffrages aux élections professionnelles.

M. Jean-Patrick Gille. Mon sous-amendement vise à insérer, au quatre-vingt-unième alinéa, après le mot : « représentatives », les mots : « au niveau interprofessionnel et multiprofessionnel ».

Mme Fanélie Carrey-Conte. Je me permets d'intervenir maintenant, car l'adoption de l'amendement AS344 fera tomber l'amendement AS91, que j'ai notamment cosigné avec M. Sebaoun et M. Robiliard.

Chacun s'accorde à dire que l'accord majoritaire à 50 % constitue un progrès pour le dialogue social dans les entreprises. Or l'amendement AS344, qui vise à prévoir la possibilité pour une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des suffrages de soumettre les accords à référendum, nous semble être totalement contreproductif par rapport à cet objectif de renforcement de l'accord majoritaire. L'institution de ce référendum d'entreprise favorisera finalement les logiques de pression des directions pour contourner les organisations majoritaires dès le début de l'entrée en négociation. On court par ailleurs le risque d'ouvrir la voie à une substitution progressive des logiques de référendum aux négociations d'entreprise. Ce n'est pas de cette façon que nous renforcerons la démocratie sociale.

M. Christophe Cavard. Nous nous sommes déjà interrogés, avec le rapporteur, sur l'organisation de la consultation des salariés par des gens qui pourraient représenter 30 % des voix aux élections professionnelles. Il ne s'agissait pas de donner les moyens de contourner l'accord majoritaire à 50 % qui constitue une avancée par rapport à l'existant, comme vient de l'indiquer Mme Carrey-Conte, mais de réinterroger les salariés lorsqu'une centrale syndicale a 50 % des voix mais qu'il y a un certain flottement quant à la finalité de l'accord. Si je dis cela, c'est parce que l'entreprise Haribo, qui est située dans ma circonscription, a connu cette situation – au passage, FO a signé l'accord tandis que la CFDT l'a refusé – et les salariés ont validé l'accord à plus de 70 %. Il est donc important qu'une telle consultation puisse avoir lieu. Il faudra cependant que

nous prouvions, tous ensemble, que cet outil ne contourne pas l'avancée de la loi, c'est-à-dire le principe d'un accord à 50 % tel qu'il est prévu.

M. le rapporteur. Nous sommes dans la situation où il n'y a pas d'accord majoritaire – sinon la question ne se pose pas – c'est-à-dire entre 30 % et 49,99 %. Cela veut dire que l'on en revient à la situation qui existait avant la mise en place des accords majoritaires, autrement dit que l'on reconnaît à une ou des organisations syndicales qui ont plus de 30 % des voix la possibilité d'engager, par le biais d'une consultation, la discussion sur un accord. Je le répète, il ne s'agit pas de remettre en cause les accords majoritaires : s'ils sont adoptés par une ou des organisations syndicales qui représentent plus de 50 % des voix, la question ne se pose pas.

Je souhaite revenir à la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture qui me semble plus équilibrée : sont respectés tant le principe majoritaire que les organisations syndicales qui voudraient néanmoins pouvoir avancer dès lors qu'il n'y a pas une majorité définie.

Je m'en remets à la sagesse de la Commission sur le sous-amendement.

*La Commission **adopte** successivement le sous-amendement, puis l'amendement **sous-amendé**.*

*En conséquence, l'article 10 est **ainsi rédigé** et l'amendement AS91 de M. Gérard Sebaoun, les amendements AS256, AS257, AS262 de M. Daniel Goldberg et l'amendement AS250 de M. Jean-Patrick Gille **tombent**.*

*

* *

Article 11

(Art. L. 2254-2 à L. 2254-7 [nouveaux], L. 2323-15, L. 2325-35
et L. 5125-1 à L. 5125-7 du code du travail)

Accords de préservation ou de développement de l'emploi

Cet article crée un nouveau cadre juridique permettant aux entreprises de conclure des accords destinés à préserver ou à développer l'emploi.

Dans le texte issu du Sénat, sont fusionnés deux dispositifs : les accords de préservation ou de développement de l'emploi créés par le présent projet de loi, et les accords de maintien de l'emploi créés par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la loi de sécurisation de l'emploi.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

● En première lecture, la Commission s'est attachée à renforcer les garde-fous qui entourent la mise en place d'un accord de préservation ou de maintien de l'emploi.

Certains figuraient déjà dans le dispositif initial, tels que le recours à une expertise indépendante, le maintien de la rémunération mensuelle et la validation de l'accord à la majorité. À l'initiative du rapporteur, la Commission les a considérablement étoffés :

– elle a notamment précisé que tout employeur envisageant d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi est tenu de transmettre, en amont de la négociation, toutes les informations nécessaires aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise en vue d'établir un diagnostic partagé sur la situation de l'entreprise ;

– elle a également étendu aux entreprises qui ne disposent pas de comité d'entreprise la possibilité de mandater un expert-comptable pour assister les négociateurs.

Par ailleurs, s'agissant du contenu de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi, la Commission a précisé que l'accord devait impérativement contenir un préambule, sous peine de nullité. En outre, l'accord doit prendre en compte la situation des salariés qui invoquent une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale. Il doit également définir les modalités d'information des salariés quant à son application et prévoir ses modalités de suivi.

Un autre amendement du rapporteur a précisé la durée de ces accords, ceux-ci ne pouvant être conclus que pour une durée déterminée laissée à l'appréciation des négociateurs. Toutefois, en l'absence de mention expresse de cette durée dans l'accord, l'amendement fixe par défaut cette durée à cinq ans.

La Commission a aussi adopté un amendement qui précise qu'en cas de refus du salarié de la modification de son contrat de travail, la procédure de licenciement applicable est la procédure de licenciement individuel pour motif économique, et non la procédure de licenciement pour motif personnel, comme le prévoyait initialement le projet de loi.

Enfin, il a été précisé que les accords de préservation ou de développement de l'emploi ne pouvaient être conclus que par des salariés mandatés, qu'ils soient représentants élus du personnel ou non.

• Le dispositif a fait l'objet de nouvelles avancées dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Un amendement du Gouvernement est ainsi venu préciser qu'en cas de refus d'un salarié d'appliquer un accord de préservation ou de développement de l'emploi, la procédure de licenciement applicable est une procédure « *sui generis* », qui reprend dans les grandes lignes les modalités prévues par le code du travail en matière de licenciement individuel pour motif économique, qui

prévoient notamment un entretien préalable obligatoire et des conditions précises en matière de notification du licenciement.

Un autre amendement présenté par le Gouvernement propose par ailleurs la mise en place d'un parcours d'accompagnement personnalisé pour les salariés licenciés, qui comprend une phase d'évaluation des compétences, d'orientation professionnelle, des mesures d'accompagnement et d'appui spécifiques ainsi que des périodes de formation et de travail, en vue de l'élaboration d'un projet professionnel.

Deux amendements présentés par le rapporteur ont également été adoptés : l'un permet aux parties de prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés ; l'autre oblige les signataires de l'accord à réaliser un bilan annuel de l'application de celui-ci.

2. Les modifications apportées par le Sénat

- *En commission des affaires sociales*

La commission des affaires sociales du Sénat a bouleversé l'équilibre auquel était parvenue l'Assemblée nationale à l'issue de la première lecture, en faisant le choix de fusionner les accords de préservation ou de développement de l'emploi avec les accords de maintien de l'emploi (AME) créés par la loi du 14 juin 2013.

L'amendement des rapporteurs proposant cette fusion abroge ainsi, au **IV**, l'ensemble du chapitre V du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail (articles L. 5125-1 à L. 5125-7), consacré aux accords de maintien de l'emploi.

Cet amendement revient ensuite sur la principale garantie prévue par le projet de loi : ainsi, alors que la rédaction initiale de l'article 11 prévoyait le maintien de la rémunération mensuelle des salariés dans le cadre d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi, les sénateurs ont supprimé cette obligation et précisé que l'accord de préservation de l'emploi peut entraîner une baisse de la rémunération mensuelle des salariés, sous réserve que la rémunération soit au moins égale à 1,2 SMIC, comme c'est le cas actuellement pour les AME.

En conséquence de la suppression de la généralisation des accords majoritaires adoptée au Sénat à l'article 10, alors que cet article prévoyait l'entrée en vigueur de l'accord majoritaire dès la promulgation de la loi pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi, la rédaction retenue par la commission des affaires sociales du Sénat précise à l'article 11 que la validité de l'accord est bien conditionnée à sa signature par des organisations syndicales représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations qui ont dépassé le seuil de 10 % dans l'entreprise.

De même, par coordination avec les modalités dérogatoires de négociation des accords collectifs d'entreprise prévus à l'article 10 A ajouté au Sénat, l'amendement des rapporteurs modifie les modalités de négociation des accords de préservation ou de développement de l'emploi dans les entreprises dépourvues de délégué syndical :

– dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, il est précisé que l'accord peut être négocié dans les conditions prévues à l'article 10 A, c'est-à-dire que l'accord peut être négocié directement avec les représentants élus du personnel, y compris les délégués du personnel. À défaut de représentant élu du personnel constaté par un procès-verbal de carence, l'employeur peut soumettre un projet d'accord qui, pour être valide, doit être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel ;

– dans les entreprises employant cinquante salariés et plus, l'accord pourrait être négocié soit par des représentants élus du personnel, mandatés ou non, soit par un ou plusieurs salariés mandatés.

MODALITÉS DE NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE PRÉSERVATION OU DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

	Rédaction retenue par l'Assemblée nationale en 1^{re} lecture	Rédaction retenue par le Sénat en 1^{re} lecture
Entreprises de moins de 50 salariés	L'accord peut être négocié par : – des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ; – à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés .	L'accord peut être négocié par les représentants élus du personnel, mandatés ou non . À défaut de représentants élus, l'employeur peut présenter un projet d'accord qui doit être ratifié à la majorité des 2/3 des salariés. Pour être valide, l'accord doit avoir été préalablement communiqué à l'autorité administrative compétente.
Entreprises de plus de 50 salariés		L'accord peut être négocié par : – des représentants élus du personnel, mandatés ou non ; – à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés .

Source : Secrétariat de la commission des affaires sociales.

L'amendement des rapporteurs ajoute également une clause obligatoire, dite « de retour à meilleure fortune » : l'accord devra ainsi prévoir « *les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord* », sur le modèle de la clause qui doit actuellement figurer dans tout accord de maintien de l'emploi.

Un second amendement des rapporteurs précise les modalités de la procédure de licenciement applicable à un salarié qui refuserait l'application de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi à son contrat de travail.

En premier lieu, cet amendement écarte l'application de l'article L. 1233-16 du code du travail, qui précise que la lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs « économiques » de licenciement, au profit d'une mention expresse précisant que « *la lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement* ». Cette nouvelle rédaction fait cependant disparaître la mention obligatoire, dans cette lettre de licenciement, de la « *priorité de réembauche* » prévue à l'article L. 1233-45 du code du travail.

En second lieu, l'amendement précise que sont applicables les dispositions du code du travail relatives :

– au préavis et aux indemnités compensatrices de préavis (art. L. 1234-1 à L. 1234-8) ;

– aux indemnités de licenciement (art. L. 1234-9 à L. 1234-11) ;

– au certificat de travail (art. L. 1234-19) ;

– au reçu pour solde de tout compte (art. L. 1234-20).

● *En séance publique*

Outre trois amendements de coordination et un amendement rédactionnel présentés par les rapporteurs, le Sénat a adopté en séance publique un amendement de M. Dominique Watrin, membre du groupe communiste, républicain et citoyen, contre l'avis du Gouvernement, qui vise à réduire de cinq à trois ans la durée supplétive des accords de préservation ou de développement de l'emploi.

Les sénateurs ont également adopté un amendement présenté par les rapporteurs qui clarifie le cadre juridique du parcours d'accompagnement personnalisé inséré à l'Assemblée nationale. Cet amendement précise :

– d'une part, que l'employeur est tenu de proposer le parcours d'accompagnement personnalisé lors de l'entretien préalable de licenciement ;

– d'autre part, que lorsque le salarié accepte le parcours d'accompagnement personnalisé proposé par l'employeur, cette acceptation supprime le versement au salarié de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la mesure où l'employeur finance par ailleurs le parcours d'accompagnement personnalisé à hauteur de trois mois de salaire. Ce mécanisme, qui s'inspire de celui prévu dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle, évite à l'employeur de financer concomitamment l'indemnité de préavis au salarié et le dispositif d'accompagnement personnalisé.

Ils ont en outre adopté un amendement des rapporteurs qui vient clarifier les conditions de la modulation de la rémunération :

– pour les accords ayant vocation à préserver l’emploi, la rémunération peut être diminuée à condition que la rémunération horaire ou mensuelle reste égale ou supérieure au taux horaire du SMIC majoré de 20 % ;

– pour les accords de développement de l’emploi, l’application de l’accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle des salariés.

3. La position de la Commission

Afin de maintenir deux types d’accords distincts, les accords de préservation ou développement de l’emploi, d’une part, et les accords de maintien de l’emploi, d’autre part, la Commission a adopté un amendement présenté par le rapporteur visant à rétablir le texte de l’Assemblée nationale.

Toutefois, deux évolutions proposées par le Sénat ont été retenues, à savoir :

– la possibilité pour les organisations syndicales de prévoir une « clause de retour à meilleure fortune » ;

– les précisions relatives à la procédure applicable en cas de licenciement.

*

La Commission est saisie des amendements identiques AS92 de M. Gérard Sebaoun, AS195 de Mme Fanélie Carrey-Conte et AS252 de M. Jean-Patrick Gille.

M. Gérard Sebaoun. Le fait de mettre sur le même plan les accords de maintien dans l’emploi (AME) que nous avons votés lors dans le cadre de la loi sur la sécurisation de l’emploi et les accords dits offensifs institués à l’article 11 pose problème. En effet, ces accords offensifs ne sont subordonnés à aucune condition de nature économique et ne comportent ni limitation de durée ni contrepartie pour les salariés. Ils pourraient être lourds de conséquences pour les salariés. Par rapport aux AME, toutes les conditions tenant aux graves difficultés économiques et à la durée limitée de ces accords sont supprimées. Cela donnerait la possibilité à une entreprise, pour des raisons qui restent encore très mystérieuses pour moi, de pouvoir licencier certains de ses salariés au prétexte d’avoir des accords pour gagner des marchés, améliorer sa compétitivité. C’est une vision de l’entreprise que je ne partage pas, surtout lorsqu’elle ne va pas mal.

Pour toutes ces raisons, nous considérons qu’il faut supprimer cet article.

Mme Fanélie Carrey-Conte. Au cours du débat public, cet article 11 a été moins souvent évoqué que l’article 2. Or, il est à mes yeux l’un des plus lourds de conséquences de ce projet de loi.

J'étais déjà réservée sur les accords défensifs de maintien dans l'emploi, notamment parce que le refus de modification du contrat de travail donnait lieu à un licenciement individuel, ce qui permettait à l'entreprise de s'abstraire de l'obligation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Encore était-il fait référence, dans ce cadre, à la situation économique de l'entreprise, et la condition était-elle posée qu'elle connaisse de graves difficultés conjoncturelles. Ici, la logique est bien différente : une brèche est ouverte dans le socle même du contrat de travail, car les accords susceptibles d'être passés pourront le concerner, y compris en matière de modulation du temps de travail.

On prétend qu'il n'y aura pas de modification de la rémunération mensuelle, mais nous savons bien que, si l'on augmente le temps de travail, on diminue le salaire horaire ; il est donc faux de prétendre qu'il n'y a pas d'effet sur le pouvoir d'achat. Certes, monsieur le rapporteur, au cours de la première lecture, vous aviez apporté un certain nombre d'éléments concernant le préambule des accords ou relatifs à l'information des organisations syndicales sur la situation économique de l'entreprise, mais ces ajouts ne me paraissent pas être de nature à empêcher l'ouverture de la boîte de Pandore, qui ne manquera pas de se produire si cet article 11 relatif aux accords « offensifs » de maintien dans l'emploi est adopté.

M. Jean-Patrick Gille. Cet article, qui permet aux entreprises d'ajuster leur organisation pour répondre aux objectifs de préservation ou de développement de l'emploi, fait problème.

Aujourd'hui, rien n'empêche une entreprise de mener ce type de négociations dès lors qu'elle est confrontée à une perspective de surcroît de travail ou d'augmentation de ses commandes. De même, depuis peu, existe la possibilité de passer des accords défensifs si l'entreprise est confrontée à des difficultés ; elle dispose de la possibilité de procéder à une réorganisation, quitte à ce que les salariés acceptent une baisse de rémunération passagère.

Puisque ces moyens existent déjà, quel est objet de cet article, sinon d'ouvrir la possibilité de modifier collectivement le contrat de travail, sans qu'un plan de sauvegarde soit obligatoire en cas de refus d'une partie des salariés ? Le texte initial prévoyait d'ailleurs que les salariés refusant l'accord soient licenciés pour motif personnel ; fort heureusement, nous avons réussi, en première lecture, à transformer ce licenciement en licenciement individuel pour motif économique, même dans le cas où plus de dix salariés seraient concernés.

Vous m'objecterez, monsieur le rapporteur, qu'il est écrit : « *L'application des stipulations d'un accord de développement de l'emploi ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle des salariés.* » Je vous ferai observer en retour qu'il ne s'agit pas de la rémunération annuelle, et c'est pourquoi j'ai déposé un amendement dans ce sens. Sinon, l'accord pourrait porter sur une augmentation du nombre d'heures supplémentaires rémunérées à moindre coût,

sur une augmentation du temps de travail à rémunération constante ou avec un seuil de majoration du taux horaire plus élevé.

Je crains fort que tel ne soit l'objet de cet article 11, alors que la mesure n'est pas nécessairement favorable au développement de l'emploi. À juste titre, vous ferez valoir qu'un accord majoritaire est requis. Mais qui s'opposera à un accord comportant une baisse passagère de la rémunération ou une augmentation de la durée de travail à coût constant afin de gagner un marché, voire de prendre celui d'une entreprise concurrente ?

La motivation pour inscrire ce type d'accords dans la loi ne peut procéder que de la volonté de garantir une forme de compétitivité par une baisse du coût du travail ; cela revient à généraliser l'accord défensif en toutes circonstances. Or, si je suis favorable à l'accord défensif, je ne le suis pas à sa généralisation. De deux choses l'une : soit cet article est inutile, car toutes les dispositions nécessaires sont déjà dans le droit en vigueur, soit il est dangereux pour les salariés : si vous avez la volonté d'en garantir la pratique par la loi, c'est que vous souhaitez organiser une baisse de la rémunération du travail.

Mme Isabelle Le Calennec. Le groupe Les Républicains ne souhaite pas la suppression de cet article, car nous militons depuis des années en faveur des accords offensifs, et nous nous réjouissons de les voir inscrits dans la loi ; aussi espérons-nous que le rapporteur ne cédera pas à la pression de certains de nos collègues.

Ces accords majoritaires sont de nature à préserver et à développer l'emploi. Il s'agit d'une mesure de bon sens, et les salariés eux-mêmes, lorsque l'on discute avec eux, reconnaissent que cette disposition peut être adaptée. Mais, comme vous l'avez dit et comme l'a rappelé Mme Fraysse, il y a sur ces questions un dissensus qui pousse vos amis à faire obstacle à l'adoption de ce texte.

Je considère au contraire que cet article 11 sera utile à de très nombreuses entreprises pour développer l'emploi, gagner en compétitivité et contribuer à la croissance ; n'est-ce pas l'objet même affiché par ce projet de loi ?

Mme Karine Berger. Depuis le dépôt de ce texte sur le Bureau de l'Assemblée nationale, je me pose la question de savoir s'il existe une seule entreprise qui ne soit ni en situation difficile ni en situation de gagner des marchés... Dans ces conditions, pourquoi parler d'accords offensifs, si ce n'est pour faire de la poésie ? Mieux vaudrait prévoir de tels accords quelle que soit la situation de l'entreprise, plutôt que de prétendre que le fait de gagner des marchés justifie l'altération du droit du travail.

M. Christophe Cavard. Je rappelle que le principe d'un accord négocié – bien que certains persistent à considérer, à tort selon moi, qu'il se résume à un rapport de forces – consiste à s'entendre sur des objectifs communs. Lorsque l'entreprise se développe grâce à un accord majoritaire, la richesse ainsi créée bénéficie à tous.

Cet article 11 s'inscrit dans une nouvelle culture de dialogue au sein de l'entreprise : l'employeur n'est plus seul à réfléchir au développement de celle-ci. Grâce à des négociations entre partenaires dûment informés, des accords sont obtenus qui permettent à tous de participer au développement ou à la préservation de l'entreprise et de l'emploi, sujets qui, sinon, échapperaient totalement aux salariés.

Le sous-amendement qu'a déposé Mme Berger traite de la seule question faisant vraiment débat : la durée de validité de l'accord, qu'il est proposé de limiter à un an si aucune limite temporelle n'est fixée dans l'accord lui-même.

M. Gérard Cherpion. Je me réjouis de voir revenir du Sénat cet article, dont la rédaction est proche de celle d'un amendement que j'avais déposé il y a trois ou quatre ans. Le texte retenu comporte des garanties satisfaisantes : « *L'application des stipulations d'un accord de préservation de l'emploi ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle* » ; « *Un bilan de l'application de l'accord est effectué chaque année par les signataires de l'accord* », ou encore : « *L'accord prévoit les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.* » L'objectif est donc bien le développement et la consolidation de l'emploi, donc le retour de l'entreprise à meilleure fortune.

Il est en outre prévu que l'employeur « *contribue au financement du dispositif d'accompagnement* ». Bref, ce dispositif parfaitement cadré permet aux entreprises de s'engager avec une certaine visibilité dans de nouveaux projets, et aux salariés d'être sécurisés dans leur emploi.

M. le rapporteur. De prime abord, j'aurais pu être favorable aux amendements de suppression de l'article 11, tant la rédaction du Sénat, qui fusionne accords offensifs et défensifs est contestable. J'invite d'ailleurs M. Cherpion à aller jusqu'au bout de sa première citation : « *L'application des stipulations d'un accord de préservation de l'emploi ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.* » Cette rédaction est en effet proche de l'amendement qu'il avait déposé, mais celle que je proposerai tout à l'heure de retenir est différente, en ce qu'elle interdit de remettre en cause la rémunération horaire.

La question des accords offensifs ne doit pas être examinée à l'aune des pièges et des reculs potentiels qu'ils pourraient receler ; leur objet est en effet de concourir à l'emploi. Deux types de situation peuvent le justifier.

L'un répond pour partie à l'interrogation de Karine Berger : existe-t-il des entreprises qui ne soient ni en difficulté, ni à la conquête d'un nouveau marché ? Je réponds par l'affirmative : une entreprise peut ne pas être en difficulté

immédiate, mais avoir perdu un marché et devoir anticiper qu'elle le sera, de ce fait, d'ici un ou deux ans.

L'autre concerne les entreprises ne connaissant pas de difficultés économiques ou financières, mais qui ambitionnent de répondre à un appel d'offres particulier ; elles peuvent alors passer un accord majoritaire permettant, par exemple, une réorganisation du temps de travail.

Il ne faut pas concevoir l'article 11 comme visant à distribuer des « cadeaux » aux chefs d'entreprise : n'oublions pas, d'une part, qu'un accord majoritaire sera nécessaire, et, d'autre part, qu'il est toujours préférable d'agir avant que les difficultés ne surviennent ou que l'entreprise ne se révèle trop fragile au moment de prendre pied sur un nouveau marché.

Nous avons beaucoup débattu, en première lecture, de la meilleure façon d'encadrer le dispositif. Jean-Patrick Gille a rappelé à juste titre que des précautions ont été prises, le licenciement d'un salarié refusant un accord portant sur l'organisation de son temps de travail relevant notamment de la procédure de licenciement économique. Je suis toujours en discussion avec le Gouvernement sur les conséquences de cette situation quant à l'accompagnement du salarié. J'ajoute que nous avons aussi obtenu la prise en compte des circonstances personnelles et familiales, l'établissement d'un diagnostic partagé, l'inscription de clauses de suivi et d'un bilan annuel de l'accord.

Bref, on ne peut donc considérer que ces accords seront conclus au détriment des salariés, et je suis donc défavorable aux amendements de suppression.

M. Denys Robiliard. J'entends vos arguments, monsieur le rapporteur. Toutefois, le deuxième alinéa – dont je conçois que la rédaction ait été malaisée – se borne à subordonner la conclusion d'un accord à un objectif de préservation et de développement de l'emploi. Vous avez donné des exemples assez précis, comme la perte d'un marché, dont les effets ne se manifestent qu'avec retard. Ne serait-il pas possible, étant donné les conséquences très sérieuses de cet article, d'imposer à la conclusion d'un accord des conditions plus contraignantes ? Une entreprise qui ne connaît pas de difficultés particulières aura beau jeu d'invoquer la « préservation » ou le « développement » de l'emploi pour échapper au contrôle du juge, et la garantie qu'est censée apporter l'accord majoritaire peut être nulle dans une entreprise où prédomine un syndicat « maison ».

On se donne là un instrument d'une puissance incroyable sans même conditionner son emploi ; voilà qui explique les réticences très fortes qui se sont exprimées à l'encontre de cet article 11. Et lorsque je lis que l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés et les mandataires sociaux « fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés », j'entends que l'effort demandé à ceux-ci est bel et bien obligatoire, et celui demandé à ceux-là simplement optionnel.

M. le rapporteur. Dans la rédaction que nous avons retenue, nous avons introduit le diagnostic partagé de départ, car – M. Robiliard a raison sur ce point – le texte initial prévoyait une forme de décision unilatérale de l’employeur, le recours à l’accord étant simplement justifié par la stratégie de développement de l’entreprise. Le débat nous a conduits à considérer que les salariés seraient davantage incités à s’engager dans une perspective de développement ou de conquête s’ils étaient mieux informés et sensibilisés.

En second lieu, dès lors que la durée de l’accord a été définie, qu’elle soit de cinq ans ou moins, c’est un objectif bien particulier qui est ciblé : par le diagnostic et la durée, mais encore par d’autres dispositions que je proposerai afin de prévoir le cas où l’objectif n’est pas atteint.

Si j’entends volontiers les objections exprimées sur l’article 11, je demeure persuadé qu’il propose des outils dont nous avons besoin pour permettre à nos entreprises de s’adapter à des évolutions parfois brutales. Il ne faut donc pas attendre que les entreprises connaissent des difficultés : il faut leur donner des atouts leur permettant d’affronter des conquêtes de marché ou de maintenir leur situation.

La Commission rejette les amendements identiques AS174, AS195 et AS252.

Elle est ensuite saisie de l’amendement AS361 du rapporteur, qui fait l’objet des sous-amendements AS398 de M. Jean-Patrick Gille et AS408 de Mme Karine Berger.

M. le rapporteur. Mon amendement tend à rétablir l’article 11 dans la rédaction initialement adoptée par l’Assemblée nationale, notamment parce que le Sénat a fusionné l’accord de préservation et de développement de l’emploi avec l’accord de maintien de l’emploi – dispositifs qui doivent, selon moi, demeurer distincts du fait de leur incidence différente sur l’entreprise.

Le texte que je propose revient également sur la plupart des modifications apportées par le Sénat, notamment les modalités de négociation des accords, la durée maximale d’effet des accords à défaut de stipulation figurant dans l’accord, les modalités de maintien de la rémunération et la suppression des accords de maintien de l’emploi.

J’ai, en revanche, maintenu deux dispositions adoptées par le Sénat. La première clarifie la procédure applicable au salarié licencié en cas de refus d’application de l’accord à son contrat de travail. La seconde permet aux négociateurs de prévoir une clause de retour à meilleure fortune : si cela est pertinent, les négociateurs pourront définir les conditions dans lesquelles le salarié bénéficie d’une amélioration de la situation économique de l’entreprise à l’issue de l’accord. Ces dispositions supplémentaires me semblent correspondre à la définition de l’accord dit « offensif ».

M. Jean-Patrick Gille. Je demeure circonspect sur ces accords, et j'observe d'ailleurs que le rapporteur peine à nous fournir un exemple d'accord réellement offensif. Les cas qu'il a évoqués sont, certes, pédagogiques, mais concernent des accords que je qualifierais plutôt de préventifs – lui-même a parlé d'« adaptation », ce qui me paraît dangereux.

Je ne suis pas convaincu qu'il y ait là matière à développer l'emploi, et c'est ce qui alimente ma réticence : lorsqu'on a pour perspective de remporter des marchés, on embauche. Au lieu de cela, le dispositif proposé va permettre à l'employeur d'annoncer à ses salariés le gain d'un nouveau marché, avant d'ajouter qu'il serait risqué d'embaucher pour une période susceptible de ne durer guère, et de leur proposer de faire plutôt plus d'heures supplémentaires – à moindre coût.

Un autre cas peut être celui d'une entreprise qui veut se réorganiser en faisant partir ceux de ses salariés qui ne seront pas d'accord. Je donne acte au rapporteur d'avoir, au fil du temps, encadré ce risque, car il était bien présent au départ. Dans la mesure où seule la rémunération mensuelle des salariés concernés est mentionnée, je propose d'ajouter la référence à la rémunération horaire et surtout annuelle, afin que celle-ci ne puisse être remise en cause par le biais des heures supplémentaires.

Mme Karine Berger. Monsieur le rapporteur, vous faites valoir que l'accord offensif permet de favoriser un effort supplémentaire temporaire, mais la durée maximale indiquée est de cinq ans. Or, de deux choses l'une : soit l'entreprise est confrontée à une commande nouvelle exigeant une réponse rapide ; soit il s'agit d'une nouvelle façon de concevoir les marchés de l'entreprise, auquel cas l'accord offensif n'est pas de mise : il faut procéder à la restructuration de l'entreprise. C'est pourquoi je propose de ramener cette durée maximale à un an – deux à la rigueur.

M. le rapporteur. D'autres situations peuvent survenir : difficultés économiques relevant des accords de maintien dans l'emploi, conquête d'un marché, anticipation de la perte d'une position...

Au demeurant, nous n'avons pas écrit que la durée des effets des accords était de cinq ans, mais qu'elle devait être fixée par l'accord majoritaire, lequel peut très bien retenir une durée d'un an – ce qui me paraît toutefois trop court pour dresser un bilan. Nous avons souhaité assortir les accords offensifs d'un filet de sécurité, car chacun d'entre eux doit être adapté à un enjeu précis : il ne saurait s'agir d'une réorganisation qui ne dirait pas son nom.

J'ai évoqué le diagnostic préliminaire partagé permettant de rechercher un accord majoritaire afin de répondre à un enjeu donné pour une durée donnée. Mais, comme nous ne souhaitons pas que les accords puissent perdurer indéfiniment, nous avons précisé que, à défaut de la mention de la durée dans

l'accord lui-même, celle-ci ne peut excéder cinq ans. Cela dit, je serais prêt à accepter quatre ans ou trois ans.

Quant à la mention de la rémunération horaire, monsieur Gille, elle aurait pour effet de supprimer purement et simplement le sujet. En revanche, lors de la première lecture, j'avais interrogé le Gouvernement sur la mention de la rémunération mensuelle ou annuelle car, à notre sens, le treizième mois était intégré dans la rémunération mensuelle, ce qui annulerait le risque que vous avez évoqué. Il suffit de lire le texte du projet de loi : « *Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée au quatrième alinéa du I du présent article et les modalités par lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.* » Votre sous amendement me paraît ainsi satisfait, et mon avis est donc défavorable.

M. Christophe Cavard. Je me rallierai volontiers à la position du rapporteur sur la question de la rémunération, car au salaire proprement dit viennent souvent s'ajouter des primes ou rémunérations annexes.

Quant à la durée de l'accord, elle peut excéder cinq ans si l'accord lui-même en décide ainsi. Mais, pour qu'elle soit un élément de la négociation, elle doit être, par défaut, beaucoup plus brève. Cela dit, il est sans doute possible de trouver un compromis entre les cinq ans voulus par le rapporteur et la proposition plus audacieuse de Mme Berger.

Mme Karine Berger. Si l'on recherche un compromis, je propose que l'on se réfère à la durée retenue lors des débats qu'avait eus la commission des finances à propos de ceux qui s'auto-dénommaient « les Pigeons », c'est-à-dire deux ans. J'avais au demeurant été fort marrie à l'époque, en tant qu'économiste, d'entendre certains considérer une durée de deux ans comme relevant du long terme...

M. le rapporteur. La durée prévue pour les accords de maintien dans l'emploi était de deux ans lorsque le principe en a été adopté, mais il a fallu la porter à cinq ans pour tenir compte des problèmes qui se posaient ; par analogie, j'ai retenu une durée semblable.

La durée stipulée dans un accord majoritaire peut effectivement être supérieure à cinq ans. Ce que nous ne voulons pas, c'est que des accords se perpétuent parce que la durée n'en a pas été expressément définie. De même, nous avons souhaité l'inscription dans les accords d'une clause de rendez-vous. Le dispositif qui vous est proposé permet de conclure un accord pertinent ciblé sur un projet précis. Je ne ferai pas du maintien de la durée de cinq ans une affaire personnelle, mais, quelle que soit la durée maximale hors accord que nous choisirons, il en faut une. Sinon, ce n'est plus d'un accord qu'il s'agira, mais d'une réorganisation qui ne dit pas son nom.

M. Gérard Cherpion. L'actuel article L. 1222-8 du code du travail se lit ainsi : « *Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat*

de travail résultant de l'application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel». Pourquoi ne pas souscrire à la disposition proposée, qui est beaucoup plus protectrice ?

*Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission **rejette** le sous-amendement AS398.*

*Le sous-amendement AS408 est **retiré**.*

*La Commission **adopte** l'amendement AS361.*

*En conséquence, les amendements AS251 de M. Jean-Patrick Gille, AS229 de Mme Marie-Lou Marcel, AS41 et AS42 de M. Alain Tourret, AS238 de Mme Karine Berger et AS264 de M. Daniel Goldberg **tombent**.*

*La Commission **adopte** l'article 11 **modifié**.*

*

* *

Article 12

(Art. L. 2122-4, L. 2232-32 à L. 2232-34, L. 2232-36 à L. 2232-38 [nouveaux],
L. 2253-5 à L. 2253-7 [nouveaux] du code du travail)

Sécurisation des accords de groupe et des accords interentreprises

Cet article propose de clarifier les règles applicables aux accords de groupe et aux accords conclus entre plusieurs entreprises.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

En première lecture, la Commission a adopté deux amendements présentés par le rapporteur :

– le premier précise à l'article L. 2232-33 que le fait d'avoir engagé des négociations au niveau du groupe ne dispense pas les entreprises du groupe de leur obligation de conduire les négociations prévues par le code du travail, lorsque la négociation au niveau du groupe a échoué ;

– le second précise qu'un accord interentreprises peut comporter des stipulations primant sur celles prévues dans les accords d'entreprise ou d'établissement compris dans le périmètre de l'accord et ayant le même objet.

2. Les modifications apportées par le Sénat

En commission, les sénateurs ont adopté un amendement présenté par M. Philippe Mouiller, membre du groupe Les Républicains, qui supprime l'obligation d'engager les négociations obligatoires en entreprise en cas d'échec

des négociations conduites au niveau du groupe. Selon le rapport de la commission des affaires sociales du Sénat, les rapporteurs ont en effet considéré « *que cette obligation pourrait remettre en cause l'intérêt même de recourir à un accord de groupe* ».

Ils ont également adopté un amendement qui supprime les articles L. 2232-35 et L. 2232-39 relatifs à la publicité des accords de groupe et des accords interentreprises, dans la mesure où ces dispositions sont prévues à l'article 7 du présent projet de loi.

En séance publique, les sénateurs ont adopté, contre l'avis de la Commission mais suivant l'avis favorable du Gouvernement, un amendement de M. Dominique Watrin et des membres du groupe communiste, républicain et citoyen qui dispose que le périmètre du groupe est apprécié à l'échelle de l'ensemble des seules entreprises, et non plus des entreprises et des établissements. Les auteurs de l'amendement estiment en effet que l'échelle de l'établissement permettrait à l'employeur de déterminer un périmètre « *à la carte* » selon la combinaison qui lui serait la plus favorable, au détriment de la représentation syndicale sur l'ensemble de l'entreprise.

3. La position de la Commission

La Commission a maintenu les précisions apportées au Sénat relatives au périmètre, et les a complétées, sur proposition du rapporteur, par une disposition visant à simplifier la mesure de la représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe.

La Commission a également clarifié la question des négociations obligatoires au sein de l'entreprise, lorsque celles-ci ont été engagées au niveau du groupe, en précisant :

– d'une part, que lorsqu'un accord de méthode conclu au niveau du groupe dispose qu'une ou plusieurs des négociations obligatoires d'entreprise prévues par le code du travail sont engagées au niveau du groupe, alors les obligations de négociation des entreprises du groupe sont présumées remplies sur les thèmes couverts par l'accord, même si la négociation ne permet pas d'aboutir à un accord ;

– d'autre part, qu'à défaut d'accord de méthode, si un accord portant sur un thème de négociation obligatoire a été conclu au niveau du groupe et qu'il remplit les conditions prévues par la loi, les entreprises du groupe sont également réputées avoir rempli leur obligations.

La Commission examine l'amendement AS354 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'amendement vise à clarifier la mesure de la représentativité des organisations syndicales au niveau d'un groupe d'entreprises, en disposant que, lorsque toutes les élections des entreprises du groupe se sont tenues à la même date, ce sont ces dernières élections, et non pas celles du cycle précédent, qui sont prises en compte pour mesurer l'audience. J'ai informé les organisations syndicales de cette proposition d'évolution et n'ai eu de leur part aucune réaction défavorable.

La Commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS355 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'amendement vise à clarifier l'articulation entre le groupe et l'entreprise en matière de négociations obligatoires, en proposant que si un accord de méthode conclu au niveau du groupe prévoit que les négociations obligatoires se tiennent à ce niveau, les obligations de négocier des entreprises appartenant à ce groupe seront présumées remplies sur les thèmes prévus par l'accord de méthode, même si la négociation ne permet pas d'aboutir à un accord. À défaut d'accord de méthode, les entreprises seront également réputées avoir rempli leur obligation lorsqu'un accord portant sur un thème de négociation obligatoire aura été conclu au niveau du groupe.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 12 modifié.

*

* *

Article 13

(Art. L. 2232-5-1 et L. 2232-5-2 [nouveaux], L. 2232-9, L. 2261-19 du code du travail, L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire)

Missions des branches professionnelles

Cet article vise à renforcer la négociation au niveau de la branche professionnelle. Il propose à cette fin une définition de la mission de négociation des branches, qui vise notamment à « *définir des garanties* » applicables aux salariés des entreprises d'un même secteur ou métier, et à réguler la concurrence entre les entreprises de la branche. Cet article prévoit en outre la création, dans chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

En première lecture, la Commission n'a adopté que des amendements rédactionnels ou de précision à cet article.

2. Les modifications apportées par le Sénat

En commission, à l'initiative des rapporteurs, les sénateurs ont apporté d'importantes modifications à cet article.

En premier lieu, l'amendement adopté a réintégré à l'article 13 les dispositions issues de l'article 2 A du projet de loi, créé par l'Assemblée nationale, qui prévoient que les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation élaborent un bilan des accords d'entreprises portant sur la durée du travail. Le cas échéant, ce bilan pourra énoncer les difficultés identifiées en matière d'effet des accords sur les conditions de travail des salariés et de concurrence entre les entreprises de la branche, et formuler en conséquence des recommandations destinées à répondre à ces difficultés. Ce bilan sera intégré à leur rapport annuel d'activité. En outre, les commissions paritaires seront tenues de mettre en ligne leur rapport annuel sur la base de données en ligne prévue à l'article 7 du projet de loi.

Afin de permettre aux commissions paritaires d'endosser pleinement leurs nouvelles missions, dont il est précisé qu'elles sont « *d'intérêt général* », l'amendement dispose qu'elles devront se réunir au moins trois fois par an – et non une fois comme le proposait le projet de loi initial.

Enfin, l'amendement permet au juge judiciaire de demander l'avis de la commission paritaire sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

En séance publique, les sénateurs ont adopté un amendement présenté par le Gouvernement qui vise à clarifier le cadre de la branche, conformément à la volonté exprimée par les partenaires sociaux dans leur lettre paritaire adressée au Gouvernement en janvier 2016. Il complète le I par un article L. 2232-5-2, qui dispose que, même si « *les branches ont un champ d'application national* », des négociations peuvent tout à fait se tenir au niveau local pour adapter ou compléter les conventions et accords conclus au niveau national. Il est précisé qu'à cette fin, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche peuvent mandater une de leurs organisations adhérentes ou de leurs structures territoriales pour négocier et conclure les accords au niveau local.

Selon l'exposé des motifs de l'amendement du Gouvernement, le déroulement du dialogue social de branche au niveau national « *permettra de doter les salariés et les entreprises de structures fortes, tout en respectant les spécificités locales et les acteurs qui négocient aujourd'hui à ce niveau* ».

3. La position de la Commission

Afin de conforter le rôle des branches professionnelles, la Commission a adopté en premier lieu deux amendements identiques présentés respectivement par le rapporteur et par le Gouvernement, qui visent à ajouter les questions de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux quatre domaines mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail – salaires minima, classifications, protection sociale complémentaire, fonds de la formation professionnelle – pour lesquels une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

En second lieu, la Commission a adopté deux autres amendements identiques présentés conjointement par le rapporteur et par le Gouvernement, qui invitent les branches à définir, par la voie de la négociation, l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche.

Cette disposition, qui s'inspire des propositions du rapport de M. Jean-Denis Combrexelle ⁽¹⁾, vise à renforcer les branches professionnelles en leur permettant de définir les matières sur lesquelles, dans leur branche, les accords d'entreprise ne pourront être moins favorables que les accords de branche, en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise.

Cette définition devra faire l'objet d'une négociation, dans chaque branche, d'ici au 31 décembre 2017. La négociation devra également définir les modalités selon lesquelles la commission paritaire de branche mentionnée à l'article L. 2232-9 du code du travail sera informée des accords conclus au niveau des entreprises. En outre, en l'absence d'engagement des négociations dans une branche donnée, le ministre chargé du travail pourra procéder à la fusion de ladite branche avec une branche de rattachement.

Par ailleurs, d'ici au 30 juin 2018, chaque branche sera tenue d'établir un rapport sur l'état des négociations visant à définir son ordre public conventionnel et le transmettre à la commission de refondation du code du travail mentionnée à l'article 1^{er} du projet de loi, ainsi qu'à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au Haut Conseil du dialogue social.

*

M. Jean-Patrick Gille, président. Je souhaite la bienvenue à Mme Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage, venue nous présenter deux amendements très attendus.

(1) [*Jean-Denis Combrexelle, « La négociation collective, le travail et l'emploi », rapport au Premier ministre, septembre 2015.*](#)

La Commission examine les amendements identiques AS360 du Gouvernement et AS375 du rapporteur, qui font l'objet du sous-amendement AS409 de M. Jean-Patrick Gille.

Mme Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Je tiens à souligner d'emblée que jamais le Gouvernement n'a souhaité affaiblir le rôle de la branche professionnelle. Plusieurs dispositions montrent qu'il a voulu au contraire la conforter comme niveau essentiel de négociation et de régulation. Le fait que la branche ait conservé le monopole de la négociation sur la durée minimale du travail des salariés à temps partiel en est une première preuve ; les mesures visant à parvenir d'ici trois ans à deux cents branches fortes, dynamiques et protégeant vraiment les salariés en sont une autre.

Dans cet esprit, l'amendement AS360 conforte le rôle de la branche pour toutes les questions relatives à la pénibilité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, deux sujets sur lesquels l'engagement du Gouvernement est très fort. Ces deux domaines d'intervention s'ajouteront aux quatre autres – salaires minima, qualifications, protection sociale complémentaire, contributions de la formation professionnelle – pour lesquels le projet de loi prévoit déjà que les accords de branche priment sur les accords d'entreprise. Sur ces six sujets, les accords d'entreprise ne pourront donc pas s'écarter des dispositions des accords de branche. Ce sera donc une avancée importante pour renforcer encore la mission de régulation des branches.

M. le rapporteur. L'amendement AS375, identique, montre la convergence de vues entre le Gouvernement et votre rapporteur. Ces amendements s'expliquent par la volonté de rassurer sur le rôle que nous entendons faire jouer aux branches professionnelles. Comme l'a souligné Mme la ministre, notre objectif n'a jamais été de diminuer leur rôle. Sans opposer accord d'entreprise et accord de branche, dont les vocations diffèrent, il fallait clarifier et préciser les domaines d'intervention de la branche professionnelle dans l'ordre public conventionnel.

Pour cela, nous nous sommes reportés au rapport Combrexelle, selon lequel il revient à l'accord de branche de définir salaires minima, qualifications, prévention et contributions de la formation professionnelle ; puis nous avons examiné quels autres champs de négociation il était pertinent de renforcer au niveau de la branche. Nous en avons retenu deux : la pénibilité – sujet sur lequel j'ai beaucoup insisté avant même de connaître la déclaration scandaleuse du président du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) – et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, encore qu'en cette matière la branche ne protège pas de tout – voire est la cause de difficultés intrinsèques, vous dira peut-être Mme Coutelle.

En d'autres termes, ces amendements identiques traduisent notre volonté commune de réaffirmer le rôle des branches professionnelles.

Mme Catherine Coutelle. Bien que critique à l'égard des branches, je suis favorable à ces amendements, car il est bon qu'elles aient l'obligation de négocier.

Il serait intéressant aussi d'accentuer le rapprochement des négociations relatives à la pénibilité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. J'ai des échos des discussions en cours au sujet des qualifications ; elles obligent à définir des types de métier. On sait qu'il y a inégalité de salaires entre hommes et femmes à postes égaux, mais il y a aussi inégalité de salaire à travail de valeur égale, et l'on éprouve les plus grandes difficultés à définir des postes de travail qui ne soient pas forcément les mêmes mais qui aient la même valeur. Ainsi, le métier de caissière n'est pas considéré comme pénible au motif qu'il ne serait pas répétitif et que l'hôtesse de caisse peut se mouvoir différemment si elle le souhaite ! C'est pourtant un métier dans lequel les cas de maladies professionnelles sont nombreux. Un très vaste chantier reste à conduire, et j'aimerais que les branches associent pénibilité et égalité professionnelle.

Mme Isabelle Le Callennec. En réalité, l'article 13 dans sa nouvelle rédaction vise à atténuer la portée de l'article 2 ; c'est pourquoi nous demandons ce matin qu'ils soient examinés ensemble. Nous l'avons dit ce matin à Mme la ministre du travail, venue expliquer que l'article 2 demeurerait en l'état, ce que le Premier ministre a répété haut et fort, omettant toutefois de préciser que l'article 13 modifie la teneur du texte...

Dans quels domaines le Gouvernement conforte-t-il le rôle des branches professionnelles ? Dans tous ! Quels peuvent bien être les sujets pour lesquels les accords d'entreprise primeront ? En reste-t-il seulement ? Le Gouvernement prétend « tenir bon », mais, avec un article 13 ainsi rédigé, il vide de sa substance l'article 2, revient sur le choix affiché de faire primer les accords d'entreprise et remet en cause dans la foulée le discours tenu aux petites et moyennes entreprises (PME) : le dispositif sera tellement corseté qu'elles ne pourront plus s'exprimer sur quoi que ce soit. Et tout cela alors qu'un accord de branche n'est pas nécessairement plus favorable aux salariés qu'un accord d'entreprise, comme Mme Iborra l'a souligné. Ces amendements faisant perdre au projet de loi le peu d'avantages qu'il présentait, on en revient à la case départ.

M. Michel Issindou. Il est essentiel que les branches pèsent dans la négociation des accords relatifs tant à la pénibilité qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce sont bien les référentiels de branche qui permettront de définir la pénibilité. Donner du poids aux branches professionnelles incitera les entreprises à être plus allantes et évitera des disparités trop fortes au sein d'une même branche. C'est ainsi que l'on avancera, au-delà des postures politiques de ceux qui se disent prêts à refuser d'appliquer la loi parce qu'elle serait « trop compliquée », ce qui est inacceptable. On a trouvé le moyen de rendre les choses possibles pour les entreprises, et renforcer le poids des branches pour ce qui a trait à la pénibilité permettra de mener à bien une réforme qui représente un progrès réel pour les salariés.

M. Guillaume Larrivé. Madame la ministre, quel sens donnez-vous au mot « notamment » qui figure au tout début de l'amendement ? Soit, comme je le pense, l'article L. 2232-5-1 tel que rédigé à l'article 13 donne à la branche la faculté de définir par la négociation toutes les garanties applicables aux entreprises relevant de son champ et l'amendement est inutile, soit vous dressez une liste limitative et exclusive de compétences pour l'accord de branche, et en ce cas cet adverbe est superfétatoire. Sortez de l'ambiguïté : décidez de donner un champ très large à l'accord de branche ou rédigez une liste limitative, mais écrivez rigoureusement la loi sans louvoyer pour dire à chacun ce qu'il veut entendre.

Mme Monique Iborra. Les amendements précisent le rôle des branches professionnelles, qui était déjà conforté dans le projet de loi, l'article 2 ne s'appliquant pas à la négociation des salaires minima, des qualifications, de la protection sociale complémentaire et des contributions à la formation professionnelle. Il est dit par ces amendements que, pour la pénibilité et l'égalité professionnelle, l'accord de branche restera supérieur à l'accord d'entreprise. Contrairement à ce qu'a dit Mme Le Callennec, l'article 2, qui porte sur l'organisation du travail, n'est nullement modifié. Le Gouvernement précise ce qui figurait déjà dans la loi mais qui n'était apparemment pas entendu...

M. Christophe Cavard. En dépit d'explications réitérées, le projet de loi était mal interprété : non, l'esprit du texte n'est pas que la négociation d'entreprise fasse disparaître l'accord de branche. Il fallait dissiper ce quiproquo, entendre les inquiétudes qui s'exprimaient et, pour cela, spécifier que certaines négociations restent de la compétence de la branche, dont ce qui a trait à la pénibilité, sujet qui suscite des réactions douteuses de la part du MEDEF. C'est l'objet des amendements, grâce auxquels les branches joueront aussi un rôle de premier plan dans la lutte contre le dumping social et la distorsion de concurrence.

Quant à supprimer l'adverbe « notamment » comme le suggère M. Larrivé, ce serait prendre le risque d'empêcher toute autre discussion actuellement engagée au niveau des branches professionnelles.

M. Arnaud Richard. Même les acteurs économiques ignorent parfois le rôle normatif considérable des branches professionnelles, qui négocient pourtant des accords de grand poids. Il y a là un problème de fond. Le seul intérêt de ce texte qui ne créera pas le moindre emploi est d'avoir fait connaître les branches à nos concitoyens, et d'en réduire le nombre à deux cent pour leur donner un rôle déterminant dans la régulation. Les amendements du Gouvernement et du rapporteur tendent à apaiser quelques-uns des partenaires sociaux et à aller dans le sens de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). Le souci est respectable, mais il résulte de tout cela un texte à l'eau tiède. La négociation au sein des entreprises est dite déterminante à l'article 2 alors que le poids de la négociation au niveau de la branche est réaffirmé par la suite. Il y a une avancée, c'est vrai, mais on reste très loin de la réforme magistrale du code du travail qui aurait été souhaitable.

M. Denys Robiliard. Notre collègue Larrivé, fin juriste, le sait pertinemment : écrire « notamment » signifie que la liste n'est pas exhaustive. Si le paragraphe I de l'amendement est descriptif – le Gouvernement a voulu clarifier les domaines de négociation dans lesquels la branche professionnelle intervient –, le paragraphe II, prescriptif, dit quels doivent être les rapports entre branche et entreprise. Le véritable dispositif est là. Si la rédaction de l'amendement est fautive, c'est par l'emploi des mots « en conséquence », puisque le fait de définir une hiérarchie, en certaines matières, entre accords de branche et accords d'entreprise ne découle pas de la définition du domaine d'intervention des accords de branches.

D'autre part, sauf erreur de ma part, le chapitre III du titre IV du livre I^{er} de la quatrième partie du code de travail ne contient que des dispositions réglementaires, auxquelles on ne devrait donc pas raccrocher une disposition législative. Peut-être aurait-on plutôt intérêt à parler de « *mise en œuvre des règles relatives à la pénibilité fixées par la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites* ». Cela peut être réglé avant l'examen du texte en séance publique.

M. Gérard Cherpion. C'est à bon escient que nous souhaitons examiner simultanément l'article 2 et l'article 13 : ils se contredisent. En effet, pour les domaines traités dans l'article 2, l'accord d'entreprise prime, mais l'article 13 tel qu'il va être amendé instaure un ordre public conventionnel par la négociation de branche. En résumé, on réfléchit d'une part à l'élargissement de la convention collective, et d'autre part on favorise une négociation dans laquelle un des partenaires pourra faire son marché. En clair, la nouvelle rédaction de l'article 13 a été voulue pour contrebalancer l'article 2 dont certains partenaires sociaux ne veulent pas. L'incohérence, manifeste, traduit ce qui se passe en ce moment encore : des discussions se poursuivent aujourd'hui encore dans les ministères avec les partenaires sociaux pour trouver une solution.

M. Denys Robiliard. Ce n'est pas illégitime.

Mme Isabelle Le Calennec. Nos concitoyens ont besoin de clarté. Aussi, je vous saurais gré, madame la ministre, de nous donner la liste des domaines dans lesquels les accords d'entreprise primeront une fois l'article 13 adopté dans cette nouvelle rédaction.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité a été créé par la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, promulguée le 20 janvier 2014. Plus de deux ans se sont écoulés, et l'on continue de se demander comment le mettre en œuvre ! Depuis l'origine, les entreprises disent que cette mesure aura un coût : on va les taxer toutes, et plus encore celles dans lesquelles des salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité. Alors que le dispositif entre en vigueur demain, 1^{er} juillet, j'ai tenté d'expliquer hier, lors de la séance de questions au Gouvernement, que bien des questions pratiques demeurent irrésolues. Pour

élaborer des référentiels, les branches ont été appelées à la rescousse depuis des mois et, le 30 juin, on en est au même point !

Les entreprises s'attachent quotidiennement à améliorer les conditions de travail, ainsi que je le constate dans ma circonscription où près d'un emploi sur deux est industriel. Rien ne sert de caricaturer les propos des chefs d'entreprise : le coût du compte pénibilité, à terme, sera peut-être aussi dangereux pour les entreprises que l'a été celui des 35 heures ; de plus, ce compte est extrêmement difficile à mettre en œuvre.

M. Jean-Patrick Gille. Je souhaite sous-amender les amendements identiques du Gouvernement et du rapporteur, en substituant dans le deuxième alinéa le mot « rémunérations » aux mots « salaires minima ».

M. Gérard Sebaoun. Je m'étonne, à l'instar de M. Robiliard, du renvoi à des articles réglementaires.

Je me félicite, en revanche, que le rapporteur ait pu ajouter la pénibilité aux sujets sur lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise.

Enfin, je regrette la caricature que vous faites, madame Le Callennec, du compte personnel de prévention de la pénibilité. Celui-ci répond à une demande très ancienne des syndicats, qui déjà, lors de la réforme des retraites de 2010, souhaitaient que des critères soient fixés. Vous caricaturez le compte pénibilité lorsque vous affirmez que les branches, notamment celle du bâtiment et des travaux publics (BTP), ne seraient pas en mesure de créer les référentiels nécessaires – vous citez toujours les mêmes exemples. Sachez que l'organisme professionnel de prévention du BTP a publié en 2014 un document qui s'apparentait déjà à un référentiel.

Les difficultés de mise en œuvre que vous soulignez sont dues à l'extraordinaire réticence d'une partie des employeurs qui ne veulent pas jouer le jeu. Je ne dis pas que c'est facile, le rapport de MM. Sirugue, Huot et de Virville l'a démontré. Rien n'est simple, je le reconnais volontiers. Mais cette demande des partenaires sociaux, après avoir été inscrite dans la loi, doit être traduite dans les faits. Pour ce faire, nous avons besoin d'employeurs désireux d'avancer.

M. le rapporteur. Il me semble nécessaire de rappeler que cet amendement doit être considéré à l'aune des deux autres amendements présentés par le Gouvernement et votre rapporteur.

Les évolutions proposées ne remettent pas en cause l'article 2, et ce pour une raison simple : les six sujets visés par l'article 13 ne recouvrent pas les thèmes mentionnés dans l'article 2, lequel exclut, pour l'organisation du temps de travail, le renvoi à un ordre conventionnel de branche.

Il s'agit ni plus ni moins que de la déclinaison du rapport Combrexelle, qui préconisait de compléter les quatre thématiques originelles de la loi de 2004 par la

pénibilité – nous y ajoutons l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est faire une interprétation inexacte de cet amendement que d'y voir je ne sais quelle compensation ou contrepartie.

Le texte distingue – c'est heureux – l'ordre public légal, qu'il détermine, et l'ordre public conventionnel, que la branche définit en choisissant, sur chacun des sujets, de laisser la négociation à la branche ou à l'entreprise.

Je suis défavorable au sous-amendement de M. Gille, car il n'est pas envisageable de confier à la branche le soin de définir les rémunérations dans les entreprises. L'ordre public garantit, heureusement, les salaires minima. En revanche, l'idée de laisser la branche établir toute l'échelle des rémunérations ne me paraît absolument pas pertinente.

L'amendement n'a pas vocation à revenir sur l'article 2, comme je l'ai entendu : il vise à prendre en compte les craintes qui se sont exprimées sur le risque de voir se multiplier, à la faveur de l'article 2, les thématiques sur lesquelles l'accord d'entreprise primerait. En réponse, l'amendement prévoit que dans les domaines des salaires minima, des classifications, des garanties collectives complémentaires, de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de la pénibilité et de l'égalité professionnelle, la primauté de l'accord d'entreprise est exclue, sauf si la branche en décide autrement.

Il faut bien distinguer les différents ordres – l'ordre public légal, l'ordre public conventionnel, l'accord d'entreprise – et prendre en compte cette hiérarchie pour comprendre l'amendement.

Mme la secrétaire d'État. Je tiens à répondre précisément à la question de Mme Le Callennec.

Le rapporteur a cité les six domaines – en comptant les deux qui figurent dans l'amendement – dans lesquels l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise. Que reste-t-il donc, m'est-il demandé, à ce dernier ? Des points qui concernent la vie quotidienne de l'entreprise : la détermination du taux de majoration des heures supplémentaires ; la rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses ; l'assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ou détermination de contrepartie ; la mise en place des astreintes ; le dépassement de la durée quotidienne jusqu'à douze heures ; le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de quarante-six heures sur une période continue de douze semaines ; la dérogation à la durée minimale du repos quotidien ; la mise en œuvre des congés dans l'entreprise ; la mise en place d'horaires à temps partiel ; la détermination de la limite au nombre d'heures complémentaires ; la détermination des délais de prévenance pour les changements d'horaires des salariés à temps partiel ; les modalités de récupération des heures perdues ; les modalités de report d'heures en cas d'horaires individualisés ; la détermination des jours fériés et chômés ; la durée des congés spéciaux ; les délais de prévenance

pour les astreintes ; le droit à la déconnexion. Tous ces éléments restent dans le champ de l'accord d'entreprise, venant s'ajouter à ce qui existait déjà concernant la fixation du contingent d'heures supplémentaires, les forfaits, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année, le compte épargne et la journée de solidarité.

M. Guillaume Larrivé. La portée de l'adverbe « notamment » n'est pas une question de détail, madame la ministre.

Dans la logique, qui semble être la vôtre, de définition de blocs de compétence – le champ des accords d'entreprise dans l'article 2, d'une part, et celui des accords de branche dans l'article 13, d'autre part –, l'emploi de « notamment » n'a pas de sens. Il laisse en effet à penser que le champ de l'article 13 n'est pas limitatif, restreignant d'autant le champ des accords d'entreprise.

M. Denys Robiliard. Le champ de la négociation collective n'est pas nécessairement limité. Mme Valter nous a cité le contenu de l'article 2, qui n'est absolument pas remis en cause par l'article 13. Ce sont deux choses différentes.

À travers l'article 2, le projet de loi reconnaît – ce que je conteste d'ailleurs – en matière d'organisation du temps de travail la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

Actuellement, en vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise peuvent déroger aux accords de branche, quelle que soit la matière, sauf si la convention collective l'interdit, c'est-à-dire définit expressément un ordre public conventionnel. En outre, le premier alinéa prévoit quatre exceptions à cette faculté de dérogation, que le Gouvernement et le rapporteur proposent de porter à six.

On peut discuter de quantité de sujets dans un accord collectif. Le but n'est pas de faire une liste exhaustive – l'adverbe « notamment », M. Larrivé le sait parfaitement, exclut l'exhaustivité – mais de donner des exemples de ce que peut être la négociation de branche. Il n'est pas question de limiter mais de fixer une règle d'articulation.

Sous réserve de la confirmation du rapporteur, je comprends que, sur les thèmes sanctuarisés par le premier alinéa de l'article précité, la branche ne peut pas autoriser les accords d'entreprise à déroger à l'ordre public conventionnel.

M. le rapporteur. Rien n'empêche la branche de continuer à travailler sur les thématiques de l'article 2. L'adverbe « notamment » vise à clarifier, non à interdire : je ne répéterai pas ce qu'a très bien dit M. Robiliard, il n'interdit pas.

Le sous-amendement AS409 est retiré.

La Commission adopte les amendements identiques AS360 et AS375.

Puis elle est saisie de l'amendement AS265 de M. Daniel Goldberg.

M. Gérard Sebaoun. Cet amendement vise à conforter le rôle de la branche en permettant à la commission paritaire de branche de se prononcer sur les accords d'entreprise et d'établissement afin de réguler la concurrence entre les entreprises d'un même secteur d'activité. Si la commission s'oppose à l'accord, celui-ci est alors considéré comme non valide.

M. le rapporteur. Vaste débat ! Appelons un chat, un chat : cet amendement a pour effet de conditionner la légitimité de l'accord d'entreprise à l'avis de la branche, instituant de fait un droit de veto au profit de celle-ci. J'avais suggéré précédemment que la branche puisse émettre une recommandation sur l'accord ou demander sa suspension. On m'avait rétorqué que cela ne servait pas à grand-chose. L'efficacité du veto n'est pas contestable, mais celui-ci interdit l'accord d'entreprise ; ce faisant, il remet en cause l'article 2, ce que je ne peux pas approuver.

M. Denys Robiliard. Je le reconnais, cet amendement institue une possibilité de veto, mais cela suppose d'obtenir l'accord de la commission paritaire. Ce n'est pas rien. L'accord des partenaires sociaux pour considérer qu'un accord d'entreprise est contraire aux principes de la branche ne s'obtient pas facilement.

Il ne me paraît pas scandaleux d'accorder cette possibilité de veto à la branche et de l'ériger en quelque sorte en gendarme. Je rappelle que dans les deux cas, nous parlons de négociation entre partenaires sociaux, entre l'entreprise et les syndicats ou leurs mandataires dans le premier, entre les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs dans le cas de la branche.

Cette proposition ne me semble pas méprisable, mais plutôt intéressante.

M. le rapporteur. Ce n'est pas rien non plus d'obtenir un accord majoritaire dans l'entreprise. Je refuse d'établir une hiérarchie entre accord d'entreprise ou accord de branche selon les efforts qui seraient nécessaires pour les conclure. D'une part, les sujets sont parfois différents. D'autre part, il n'est pas facile de parvenir à un accord d'entreprise sur le quotidien de l'entreprise.

L'amendement que vous soutenez reconnaît à la branche le droit de revenir sur les accords d'entreprise auxquels l'article 2 attribue la primauté. Il met en place un outil de contrôle de ces accords. Je ne peux pas y être favorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite les amendements identiques AS376 du rapporteur et AS359 du Gouvernement, qui font l'objet du sous-amendement AS396 de M. Denys Robiliard.

Mme la secrétaire d'État. Cet amendement vise à renforcer le rôle de la branche en lui permettant de définir un ordre public conventionnel, c'est-à-dire les matières sur lesquelles les partenaires sociaux décident que les accords d'entreprise ne pourront être moins favorables que les accords de branche, au-delà des six matières pour lesquelles la loi l'interdit déjà et en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise.

Cette clarification importante permettra à la fois de renforcer les branches, et de donner de la lisibilité aux partenaires sociaux de l'entreprise pour connaître leurs marges de manœuvre lorsqu'ils négocient.

Cette définition donnera lieu à une négociation qui devra s'ouvrir dans chaque branche avant le 31 décembre 2017. Les partenaires sociaux devront aussi déterminer les modalités selon lesquelles les commissions paritaires de branches seront tenues régulièrement informées des accords conclus au niveau des entreprises. Les branches qui n'auront pas engagé ces négociations pourront faire l'objet de fusions dans le cadre de la restructuration des branches. Ainsi, tous les salariés et toutes les entreprises bénéficieront de cet ordre public conventionnel, qui a vocation à être un socle social.

Les négociations des branches auront également vocation à éclairer les travaux de refondation du code du travail. D'ici le 30 juin 2018, chaque branche devra établir un rapport sur l'état de ses négociations et le transmettre à la commission de refondation du code du travail, à la commission nationale de la négociation collective et au Haut Conseil du dialogue social.

Ce nouveau dispositif permet de réaffirmer le rôle central donné à la branche dans ce projet de loi pour mieux protéger les salariés et lutter contre le dumping social. Nous avons entendu les partenaires sociaux et les parlementaires qui avaient fait part de leur préoccupation à ce sujet.

M. le rapporteur. Cet amendement est, sans doute, celui des trois amendements présentés en commun par le Gouvernement et par moi-même, qui répond le plus aux doutes qui ont été exprimés. Il redéfinit en effet les trois missions de la branche.

Celle-ci doit d'abord définir les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche, notamment dans les six domaines énumérés par l'article L. 2253-3 du code du travail.

Sa deuxième mission est de définir l'ordre public conventionnel sur les thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne prime pas ; la branche pourra ainsi choisir les sujets sur lesquels l'accord d'entreprise ne pourra pas être moins favorable que l'accord de branche.

Enfin, la branche doit réguler la concurrence entre les entreprises au moyen des recommandations sur les accords relatifs à la durée du travail.

Mme Isabelle Le Callennec. Cet amendement est-il conforme à la lettre adressée en janvier dernier au Gouvernement par sept organisations – quatre syndicats : la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO ; trois organisations patronales : la CGPME, le MEDEF et l’UPA ?

L’ensemble des signataires – c’est assez rare pour être souligné – se fixaient quatre objectifs : la recherche d’un dialogue social constructif et d’une négociation sociale destinée à établir des normes et des garanties conventionnelles dynamiques ; une sécurité juridique pour les salariés comme pour les chefs d’entreprise ; une couverture conventionnelle de tous les salariés ; une contribution à la régulation des conditions de concurrence. Un premier comité paritaire s’est tenu en février dernier.

Êtes-vous certains que cet amendement réponde à la volonté de travailler ensemble que manifestait cette lettre ? Je veux m’assurer que cette rédaction a été pensée en amont et en accord avec les partenaires sociaux.

Le projet de loi renvoie beaucoup aux accords de branche. Le nombre de branches est censé passer de 700 à 200, ce qui n’est pas une mince affaire. Comment les partenaires sociaux pourront-ils dans le même temps opérer la réorganisation des branches et digérer ce texte qui leur demande beaucoup ?

Mme Fanélie Carrey-Conte. Cet amendement suscite finalement une grande incompréhension et une grande frustration. Il définit – cela va dans le bon sens – un ordre public conventionnel de branche, mais, pourquoi continue-t-on à empêcher cet ordre conventionnel de traiter les thèmes de l’article 2 ? Pourquoi la branche ne serait-elle pas aussi légitime sur ces sujets que sur les autres à décider de la répartition des compétences ? Vous faites confiance aux partenaires sociaux de la branche, sauf sur les thèmes de l’article 2.

Sur les cinquante branches les plus importantes étudiées dans le cadre du suivi du pacte de responsabilité, quarante-cinq disposent de clauses de verrouillage sur les taux de majoration des heures supplémentaires. Elles ont instauré ces clauses car elles les considéraient pertinentes dans leur secteur d’activité.

La lutte contre le dumping social, mentionnée dans l’exposé des motifs, ne sera pas effective si les thèmes de l’article 2 ne font pas partie des sujets sur lesquels les branches peuvent décider du niveau de la négociation.

Mme Monique Iborra. Une entreprise ne ressemble pas à une autre. La légitimité des accords de branche n’est pas en cause, mais nous devons nous interroger sur leur efficacité. Je cite un exemple : en pleine crise, les entreprises allemandes ont décidé de recourir massivement au temps partiel tandis que les entreprises françaises ont souvent préféré licencier parce que les accords de

branche n'étaient pas favorables à l'application du temps partiel. Cet exemple prouve qu'un accord d'entreprise peut être plus efficace.

Ce n'est toutefois pas le cas sur tous les sujets, et c'est pourquoi le projet de loi énumère ceux pour lesquels l'accord de branche prime. Sachant que les entreprises sont très différentes les unes des autres et que le marché du travail n'est pas prévisible à long terme, on peut faire confiance à un accord d'entreprise qui, je le rappelle, doit être approuvé à 50 %. Je ne comprends vraiment pas pourquoi, chers collègues, vous vous opposez aux accords d'entreprise, y compris quand ils sont encadrés.

M. Denys Robiliard. Ce ne sont pas les accords de branche qui interdisent le recours au temps partiel, qui fait l'objet d'un dialogue entre les entreprises et l'État, ce sont les habitudes des entreprises.

L'amendement du Gouvernement et du rapporteur est intéressant, même pour ceux qui, comme moi, souhaiteraient une articulation différente avec l'article 2, car il oblige chaque branche à s'interroger sur l'articulation entre la branche et l'entreprise.

La loi de 2004 a, soyons clairs, tué le principe de faveur dans les rapports entre les branches et l'entreprise, avec une exception que j'ai déjà citée. Les conséquences de cette loi n'ont pas été tirées dans l'activité conventionnelle. La question du développement d'un ordre public conventionnel est ainsi rarement posée. Cet amendement va y inciter. C'est fondamentalement sain.

Je regrette que le législateur procède de manière unilatérale – même s'il a le droit de le faire – en considérant que le temps de travail relève de l'accord d'entreprise, au lieu de laisser cette réflexion à la branche. C'est là notre désaccord sur l'article 2.

Quoi qu'il en soit, l'amendement me paraît intéressant.

M. Arnaud Richard. En 2014 et dans le présent texte, le Gouvernement s'est donné la capacité de mettre à mal une branche au motif du faible nombre d'accords conclus par elle. Or, madame la secrétaire d'État, ce texte réduit le champ des accords ; il sera donc difficile de juger de la dynamique d'une branche dès lors que le champ des accords qu'elle peut conclure est restreint.

M. Jean-Patrick Gille. Au fond, cet amendement aurait dû figurer dans le projet de loi initial, car il est conforme à la logique prônée dans le rapport Combrexelle : les branches commencent par dialoguer pour déterminer ce qui relève de leur niveau et de celui de l'entreprise. Certes, il reste l'exception relative à l'article 2, mais cet amendement fondamental instaure une logique et nous verrons à l'usage ce qu'il sera nécessaire d'adapter pour ce qui concerne ledit article.

Il est vrai qu'une autre lecture est possible : certains voudront-ils mettre en péril l'ensemble du dispositif à cause du seul article 2 ? Soulignons tout de même l'évolution concrète qui se produit ici : nous fixons un cadre plus clair, qui fait consensus. La question, en effet, n'est pas de savoir si l'on est pour ou contre l'accord d'entreprise, mais qui détermine sa primauté, et quand. Il ne me semble pas inacceptable que la loi s'en charge sur certains points – même si la question des heures supplémentaires peut, de ce point de vue, susciter des désaccords. Quoi qu'il en soit, cet amendement représente une réelle avancée et c'est pourquoi je le voterai volontiers.

M. le rapporteur. Permettez-moi de présenter en miroir le raisonnement qui sous-tend le dispositif proposé. Souhaitons-nous la primauté de l'accord d'entreprise dans le domaine des salaires minimaux ? Assurément non, car chacun sait quelles conséquences en découleraient. Veut-on cette primauté dans le domaine des classifications ? Par définition, cela n'aurait pas de sens. Dans le domaine des garanties collectives complémentaires ? Non plus, évidemment. Dans celui de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ? Pas davantage, bien heureusement. La question peut-elle se poser s'agissant de la pénibilité ? À mon sens, non, puisque les travaux que nous avons engagés sur ce sujet ont conclu qu'il appartenait aux branches professionnelles d'établir des référentiels de branche, position que défendue ici. Dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en revanche, le débat peut être légitime.

En tout état de cause, il me semble pertinent de se demander si les règles d'organisation du temps de travail peuvent être fixées dans le cadre d'un accord d'entreprise – même si des désaccords peuvent subsister au sujet de tel ou tel aspect. C'est pourquoi, madame Carrey-Conte, nous avons souhaité réaffirmer la distinction qui existe entre les domaines qui relèvent de l'accord de branche et celui, visé à l'article 2, dans lequel la primauté de l'accord d'entreprise peut s'imposer.

Cette répartition peut certes ne pas recueillir l'assentiment de tous. Il est pourtant justifié de distinguer la question de l'organisation du temps de travail, car c'est sur le terrain qu'elle se pose, et elle répond à l'impératif d'adaptation de l'entreprise. Inversement, il aurait été très grave de ne pas sanctuariser la primauté de l'accord de branche dans les domaines que j'ai cités.

Mme Fanélie Carrey-Conte. Dans ce cas, ne pourrait-on pas tracer une troisième voie, consistant pour la branche à décider si la primauté de l'accord d'entreprise doit ou non s'appliquer à la question des heures supplémentaires ?

M. le rapporteur. Non. Les heures supplémentaires sont l'un des éléments de l'organisation du temps de travail. Vous estimez que certains de ces éléments doivent faire l'objet d'un accord d'entreprise et d'autres non ; de ce point de vue, nous avons fait le choix que Mme la secrétaire d'État a rappelé à l'article 2.

M. Denys Robiliard. Le sous-amendement AS396 vise à supprimer, au quatrième alinéa, l'adverbe « régulièrement », qui n'apporte rien et, surtout, risque de donner à penser que la commission paritaire pourrait n'être tenue informée des accords conclus que de loin en loin, par exemple une fois par an.

M. le rapporteur. Avis favorable.

Mme la secrétaire d'État. Même avis.

Mme Isabelle Le Callennec. Ma question sur la restructuration des branches et sur la compatibilité de l'amendement avec le contenu de la lettre adressée au Gouvernement en janvier par les partenaires sociaux est restée sans réponse.

Mme la secrétaire d'État. Il existe en effet une cohérence entre ce contenu et le texte dont nous débattons aujourd'hui. Les auteurs de la lettre en question insistaient sur le fait que les branches doivent être fortes et jouer pleinement leur rôle, et que les partenaires sociaux doivent être associés à leur restructuration. Les amendements en discussion rejoignent ces orientations.

J'ajoute que les partenaires sociaux, non contents d'y être favorables, étaient même demandeurs d'un renforcement des responsabilités de la branche, tant en matière de négociation que de régulation.

Je saisis l'occasion pour répondre à M. Richard : on ne saurait réaffirmer le rôle de négociation, de régulation et de protection des salariés qu'endossent les branches, ce dont nous convenons tous, sans tirer les conséquences du fait que, dans certains cas, les branches ne négocient pas, d'où la procédure de fusion prévue par l'amendement, et que, dans d'autres cas elles ne protègent pas les salariés – je rappelle que quarante-deux branches ont adopté un minimum conventionnel inférieur au SMIC.

M. Arnaud Richard. Sous réserve de la manière dont sera juridiquement définie la branche, qui est un objet très particulier, j'approuve ces amendements.

La Commission adopte le sous-amendement AS396.

Puis elle adopte les amendements identiques AS376 et AS359 ainsi sous-amendés.

Elle adopte l'article 13 modifié.

*

* *

Article 14

(Art. L. 2261-32, L. 2261-33 et L. 2261-34 [nouveaux] du code du travail)

Restructuration des branches professionnelles

Cet article propose de simplifier et de renforcer les compétences du ministre en charge du travail en matière de fusion ou de regroupement des branches professionnelles, afin de parvenir à un objectif de deux cents branches d'ici trois ans.

Les principaux outils de restructuration des branches à la disposition du ministre en charge du travail

L'article 14 prévoit principalement quatre modalités de restructuration des branches :

- la possibilité de fusionner la convention collective d'une branche avec celle d'une branche de rattachement, lorsqu'une branche se caractérise par la faiblesse de ses effectifs salariés ou de son activité conventionnelle, par un champ d'application géographique de portée locale ou régionale, ou par un taux d'adhésion des entreprises composant la branche à une organisation professionnelle représentative des employeurs inférieur à 5 % ;
- l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective ;
- le refus d'extension d'une convention collective ;
- le refus d'arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives.

En complément, l'article 14 propose d'associer les partenaires sociaux à la définition d'une méthode permettant d'aboutir, dans un délai de trois mois suivant la promulgation de la loi, à un paysage conventionnel restructuré autour d'environ deux cents branches professionnelles.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

En première lecture, l'Assemblée nationale n'a adopté que des amendements de nature rédactionnelle à cet article.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Considérant que certaines branches en deçà du seuil de cinq mille salariés « *démontrent une activité conventionnelle satisfaisante* », et que « *le chantier de la restructuration du paysage conventionnel doit surtout concerner les branches inactives* », la commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de ses rapporteurs qui supprime la possibilité pour le ministre du travail de regrouper d'office les branches professionnelles de moins de cinq mille salariés.

Le Sénat a également adopté, suivant l'avis favorable de la Commission, un amendement de M. Jean-François Husson, membre du groupe Les

Républicains, visant à associer les organisations multi-professionnelles à la négociation relative au processus de restructuration des branches. Il convient néanmoins de souligner, comme l'a rappelé la ministre en séance, que cette disposition est à ce jour sur le point d'être satisfaite, dans la mesure où deux des trois principales organisations multi-professionnelles, la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) font déjà partie de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). La troisième organisation, l'Union nationale des professions libérales, devrait également la rejoindre « *dans les prochains mois* ».

Enfin, un amendement présenté par le Gouvernement propose de clarifier les conditions de maintien des conventions collectives en cas de fusion ou de regroupement. Le projet de loi dispose en effet qu'en cas de fusion ou de regroupement, les organisations syndicales et patronales représentatives dans chacune des anciennes branches pourront continuer à siéger dans les négociations.

L'amendement du Gouvernement complète ce dispositif, en précisant que pendant une durée de cinq ans à compter du regroupement ou d'une fusion, les branches peuvent maintenir plusieurs conventions collectives. Au terme de cette période, les conventions existantes devront être en tout ou partie intégrées dans des annexes.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS35 de M. Fernand Siré.

M. Gilles Lurton. Cet amendement vise à reporter du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2017 la date limite du regroupement des conventions collectives départementales du secteur agricole en une seule convention collective nationale, compte tenu du volume de travail que suppose cette évolution et du nombre élevé de conventions départementales.

M. le rapporteur. Comme le dit Mme Le Callennec, cessons de reporter ; agissons ! Avis défavorable.

M. Gilles Lurton. Comme sur beaucoup d'autres sujets, vous serez bien contraints de reporter tout de même en fin d'année ; j'en fais le pari.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle adopte l'article 14 sans modification.

*

* *

Article 14 bis

(Art. L. 2222-1 et L. 2622-2 du code du travail)

Application directe des accords collectifs et des conventions de niveau national dans les départements et certaines collectivités d'outre-mer

Cet article, issu du texte de l'Assemblée nationale, dispose que les accords collectifs et les conventions dont le champ d'application est national s'appliquent directement dans les départements et certaines collectivités d'outre-mer, dans un délai de six mois après leur entrée en vigueur. En outre, les partenaires sociaux sont invités à engager des négociations pour améliorer la couverture conventionnelle en outre-mer.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article est issu d'un amendement présenté par Mme Monique Orphée (SRC), qui a été retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité dans le cadre de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

La loi dite « Perben » du 25 juillet 1994 ⁽¹⁾ a fixé le principe selon lequel les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national doivent préciser si ce champ comprend les départements d'outre-mer (la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion et Mayotte). Aux termes de l'article L. 2222-1 du code du travail, cette règle a été étendue à trois collectivités d'outre-mer : Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ainsi, à moins qu'il ne le mentionne expressément, un accord collectif dont le champ d'application est national n'est pas applicable dans ces départements et collectivités ultramarins.

L'amendement de Mme Orphée inverse cette logique, en prévoyant que les accords nationaux s'appliquent par principe dans les territoires précités, sauf stipulation contraire de l'accord ou aménagements spécifiques définis par les partenaires sociaux au niveau local.

Cette nouvelle règle s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2017 – et du 1^{er} janvier 2018 pour Mayotte –, dans un délai de six mois suivant la date d'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de travail. Ce délai permettra aux partenaires sociaux de négocier, s'ils le souhaitent, des aménagements aux accords ou conventions d'application nationale.

Par coordination, le présent article modifie l'article L. 2622-2 du même code, qui rassemble l'ensemble des règles spécifiques à la négociation collective en outre-mer.

(1) [*Loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte.*](#)

En outre, dans l'année qui suit la promulgation de la loi, les partenaires sociaux habilités à négocier dans les territoires ultramarins précités devront engager des négociations visant à améliorer la couverture conventionnelle en outre-mer, en reprenant, le cas échéant, les conventions collectives nationales existantes.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Seul un amendement rédactionnel a été adopté à cet article en Commission.

*

La Commission adopte l'article 14 bis sans modification.

*

* *

CHAPITRE III

Des acteurs du dialogue social renforcés

Article 15

(Art. L. 1311-18 [nouveau] et L. 2144-3 du code du travail)

Locaux mis à la disposition des syndicats par les collectivités territoriales

Cet article vise à sécuriser le cadre juridique en vertu duquel les collectivités territoriales peuvent mettre des locaux à disposition des organisations syndicales. Il précise à cette fin que la mise à disposition peut faire l'objet d'une convention entre la collectivité et le syndicat qui en bénéficie. En outre, lorsqu'une collectivité décide de retirer le bénéfice de locaux mis à disposition d'un syndicat depuis au moins cinq ans sans lui proposer d'autre local, elle sera désormais tenue de lui verser une indemnité spécifique.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

En première lecture, la commission des affaires sociales a adopté huit amendements rédactionnels à cet article.

2. Les modifications apportées par le Sénat

En commission, les sénateurs sont revenus sur l'obligation pour les collectivités de verser une indemnité spécifique en cas de retrait d'un local sans proposition alternative, estimant que « *l'avantage que représente cette mise à disposition ne saurait être regardé comme acquis* ». À l'invitation des rapporteurs et de M. Daniel Chasseing, membre du groupe Les Républicains, la Commission a donc supprimé l'alinéa qui prévoit le versement de cette indemnité.

3. La position de la Commission

Suivant la proposition du rapporteur, la Commission a adopté un amendement rétablissant l'indemnité spécifique versée à l'organisation syndicale en cas de retrait brutal d'un local qu'elle occupe depuis plus de cinq ans.

*

La Commission examine l'amendement ASI90 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le Sénat a supprimé une disposition du projet de loi initial prévoyant que, lorsqu'un local a été mis à la disposition d'une organisation syndicale pendant au moins cinq ans, la collectivité territoriale qui souhaite lui en retirer le bénéfice doit lui verser une indemnité. Cette indemnité est nécessaire pour permettre à l'organisation syndicale concernée d'assurer la continuité de son activité. L'amendement vise à rétablir cette disposition.

Mme Karine Berger. Nous avons déposé, en première lecture, un amendement visant à soutenir le développement syndical, dans l'esprit de l'article 15 ; hélas, il a été rejeté en deuxième lecture en raison de la terrible règle dite « de l'entonnoir ». Il prévoyait que tout salarié pourrait faire une déclaration vis-à-vis d'un syndicat. Nous y tenions beaucoup, mais l'article 49, alinéa 3 de la Constitution a été plus fort que nous. Dans un monde meilleur, nous aurions défendu cet amendement avec le plus grand intérêt !

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 15 modifié.

*

* *

Article 16

(Art. L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2143-16, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3, L. 4614-3 du code du travail ; art. L. 412-8 du code de la sécurité sociale)

Augmentation des heures de délégation des délégués syndicaux

Cet article propose d'augmenter de 20 % les heures de délégation à la disposition des délégués syndicaux, des délégués syndicaux centraux et des salariés invités par leur section syndicale à prendre part à la négociation.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Deux amendements ont été retenus dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

- En premier lieu, un amendement du rapporteur propose de définir les modalités de décompte des heures de délégation des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

En effet, lorsqu'il a créé le forfait en jours en 2000, le législateur n'a pas prévu de mécanisme de transposition des heures de délégation en jours de travail. Or, le décompte en heures de travail du temps consacré à l'exercice du mandat n'est pas adapté au cas des salariés au forfait en jours puisque leur temps de travail est décompté en jours et non en heures. En conséquence, il arrive que des salariés au forfait en jours titulaires d'un mandat renoncent à faire valoir leur droit à des heures de délégation, et acceptent de ce fait que le temps consacré à l'exercice de leur mandat s'ajoute à leur charge habituelle de travail, sans aucune décharge. Or, il ne saurait y avoir rupture d'égalité entre salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel à raison du régime de décompte du temps de travail dont ils relèvent.

Le dispositif proposé met en place un mécanisme de transposition des heures de délégation en demi-journées de travail : ainsi, quatre heures de délégation correspondent à une demi-journée de travail. Le cas échéant, les modalités d'utilisation du reliquat d'heures seront précisées par un décret en Conseil d'État. Soulignons par ailleurs que ce dispositif ne s'appliquera qu'à défaut de disposition spécifique déjà prévue par accord collectif.

- Le second amendement retenu, proposé par M. Olivier Faure, précise que les délégués syndicaux sont couverts par le régime relatif aux accidents du travail lorsqu'ils interviennent dans le cadre de leurs missions de négociation ou de concertation à d'autres niveaux que celui de l'entreprise, ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Considérant que l'augmentation uniforme des heures de délégation proposée par le présent article n'était pas justifiée, la commission des affaires sociales a adopté un amendement qui renvoie à des conventions ou accords d'entreprise le soin d'augmenter si nécessaire les crédits d'heures de délégation des délégués syndicaux appelés à négocier.

3. La position de la Commission

L'augmentation du nombre d'heures de délégation à la disposition des délégués syndicaux proposée par le présent article est emblématique de l'ambition de ce projet de loi de favoriser le dialogue social, à tous les niveaux. Le renforcement des moyens des syndicats est l'une des clés de cette ambition. En particulier, l'augmentation des heures de délégation permettra aux délégués syndicaux d'être mieux préparés en amont des négociations collectives, et donc de peser davantage sur les négociations.

En conséquence, la Commission a adopté l'amendement du rapporteur proposant de rétablir cet article dans sa rédaction issue de l'Assemblée nationale.

*

La Commission est saisie de l'amendement ASI91 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir l'augmentation légale de 20 % du nombre d'heures de délégation mises à la disposition des délégués syndicaux, que le Sénat a renvoyée à la négociation collective.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 16 modifié.

*

* *

Article 16 bis

(Art. L. 414-41 du code du travail applicable à Mayotte)

Augmentation des heures de délégation des délégués syndicaux à Mayotte

Cet article, issu du texte de l'Assemblée nationale, transpose la majoration des heures de délégation prévue à l'article 16 dans le code du travail applicable à Mayotte.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article est issu d'un amendement présenté par M. Ibrahim Aboubacar (SRC), retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Il vise à majorer, dans les articles du code du travail applicable à Mayotte qui s'y rattachent, les heures de délégation des délégués syndicaux, des délégués centraux ou des délégués syndicaux ou salariés appelés à négocier un accord ou une convention, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 16 du présent projet de loi.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Par coordination avec le raisonnement tenu à l'article 16, la commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement visant à laisser aux partenaires sociaux le soin de négocier, par accord collectif, sur l'opportunité et le montant de l'augmentation des heures de délégation dont bénéficient les délégués syndicaux.

3. La position de la Commission

Par cohérence avec la position retenue à l'article 16, la Commission a rétabli cet article dans sa rédaction issue de l'Assemblée nationale.

*

La Commission examine l'amendement AS192 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement semblable au précédent concerne Mayotte.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 16 bis est ainsi rédigé.

*

* *

Article 16 ter

Rapport au Parlement sur l'état des discriminations syndicales en France

Cet article résulte de l'adoption au Sénat d'un amendement du Gouvernement qui propose la remise d'un rapport au Parlement sur l'état des discriminations syndicales en France, sur la base des travaux réalisés par les Défenseur des droits.

Cet article, qui devra être remis dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, traduit à nouveau l'une des préconisations du récent rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE) relatif au développement de la culture du dialogue social ⁽¹⁾.

Le rapport devra notamment faire état des « *bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre [les] discriminations syndicales* ».

Selon le Gouvernement, ce travail permettra de lutter plus efficacement contre les discriminations et de rechercher les voies permettant d'encourager l'engagement syndical.

*

La Commission adopte l'article 16 ter sans modification.

*

* *

(1) [CESE, « Le développement de la culture du dialogue social en France », MM. Luc Bérille et Jean-François Pilliard, mai 2016.](#)

Article 17

(Art. L. 2325-35, L. 2325-38, L. 2325-40, L. 4614-12, L. 4614-13
et L. 4614-13-1 [nouveau] du code du travail)

Contestation de l'expertise du CHSCT

Cet article, qui tire les conséquences d'une décision du 27 novembre 2015 du Conseil constitutionnel, modifie les modalités de prise en charge des frais d'expertise en cas d'annulation par le juge de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) décidant le recours à un expert agréé. À cette fin :

– il encadre les délais auxquels le juge est soumis pour rendre sa décision, et suspend le déroulement de l'expertise pendant cet intervalle ;

– il modifie également les modalités de remboursement des frais de l'expertise, lorsque la décision du CHSCT est définitivement annulée par le juge.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La Commission a adopté plusieurs amendements du rapporteur visant :

– d'une part, à clarifier les modalités de la procédure applicable à la contestation du coût de l'expertise, en permettant à l'employeur de contester le coût de l'expertise dès le début de la procédure, sur le fondement du devis prévisionnel, ou à l'issue de la procédure, après réception de la facturation de l'expert ;

– d'autre part, à encadrer les délais de saisine du juge dans un délai de quinze jours, qui commence à courir dès la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination du CHSCT, lorsque la contestation porte sur l'opportunité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise, ou à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé du coût final.

Dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le Gouvernement a retenu un amendement de M. Denys Robiliard précisant que le juge appelé à statuer sur les contestations formulées par l'employeur statue en la forme des référés.

2. Les modifications apportées par le Sénat

En commission, les sénateurs ont souhaité instaurer une procédure de mise en concurrence dans le choix de l'expert désigné par le CHSCT et ont, à cette fin, adopté un amendement des rapporteurs qui prévoit que la désignation de l'expert ne pourra intervenir qu'après examen d'au moins trois devis provenant de candidats distincts. Par coordination, l'ensemble des situations relatives à la désignation d'experts prévues par le code du travail seront également soumises à ces nouvelles règles.

La commission des affaires sociales a également adopté un autre amendement des rapporteurs, qui précise que l'effet suspensif du recours de l'employeur court jusqu'à la décision du juge, et non jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation. Cet amendement précise par ailleurs que dans l'hypothèse où le CHSCT et le comité d'entreprise (CE) sont tous deux saisis, le recours de l'employeur suspend les délais de consultation du CE.

En séance publique, outre un amendement rédactionnel présenté par les rapporteurs, les sénateurs ont adopté, à l'invitation de Mme Catherine Deroche et de ses collègues du groupe Les Républicains, un amendement qui prévoit que la charge financière des expertises demandées par le comité d'entreprise⁽¹⁾ soit partagée entre l'employeur et le comité d'entreprise – alors que cette charge incombe aujourd'hui exclusivement à l'employeur –, et que leur montant soit plafonné par décret.

Ils ont également adopté un amendement présenté par M. Jean Desessard, président du groupe écologiste, qui supprime la possibilité offerte, dans le projet de loi initial, au comité d'entreprise de prendre en charge, au titre de sa subvention de fonctionnement, les frais d'une expertise demandée par le CHSCT, lorsque la délibération du CHSCT est annulée définitivement par le juge, ceci afin d'éviter toute confusion entre les rôles et responsabilités respectifs du comité d'entreprise et du CHSCT.

3. La position de la Commission

Estimant que les modifications apportées par le Sénat n'étaient pas souhaitables, la Commission a adopté un amendement de rétablissement du texte de l'Assemblée nationale, qui ne revient toutefois pas sur les dispositions relatives à la suspension des délais de consultation du comité d'entreprise.

*

La Commission examine l'amendement AS197 du rapporteur, qui fait l'objet du sous-amendement AS404 de M. Denys Robiliard.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir la possibilité offerte au comité d'entreprise de couvrir, au titre de sa subvention de fonctionnement, les frais d'une expertise du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) annulée définitivement par le juge, et à rétablir la rédaction de l'article 17 qu'avait adoptée par l'Assemblée nationale. Le Sénat a en effet cru devoir introduire une règle soumettant le choix de l'expert-comptable à la présentation préalable d'au moins trois devis, et une autre obligeant le comité d'entreprise et l'employeur à rémunérer conjointement l'expert assistant le CHSCT.

(1) Dans les conditions définies à l'article L. 2325-35 du code du travail, le comité d'entreprise peut ainsi se faire assister d'un expert-comptable de son choix. Il peut également recourir à un expert technique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-38 du même code.

M. Denys Robiliard. Mon sous-amendement vise à compléter le dispositif. En effet, aux termes de l'article tel qu'il serait rédigé si cet amendement était adopté, les effets de la décision du CHSCT seraient suspendus tant qu'un jugement ne serait pas notifié. Or, celui-ci peut être suivi d'un pourvoi en cassation et, dans l'intervalle, la décision reprendrait son emprise. Autrement dit, l'expert exposerait des frais et serait éventuellement payé, mais, si la Cour de cassation règle le problème ou le renvoie devant un juge qui s'incline, l'expert en question n'aura plus que ses deux yeux pour pleurer puisqu'il devra rembourser les sommes qui lui ont été versées.

De deux choses l'une : soit nous définissons le régime de recours, ce que je propose, en suspendant la décision jusqu'à ce qu'un jugement définitif soit prononcé, ce qui suppose que les délais de recours soient très brefs, soit nous maintenons cette suspension en attendant un règlement définitif à moins que le comité d'entreprise s'engage à régler les frais. En tout état de cause, nous avons créé un régime inachevé ; mon amendement vise à y remédier.

M. le rapporteur. J'entends votre proposition, mais elle pourrait aboutir à l'effet inverse, c'est-à-dire se traduire par un allongement significatif des délais. Les questions traitées par le CHSCT peuvent être très complexes. Ce sous-amendement me pose deux difficultés. Tout d'abord, il n'est pas d'usage d'imposer des délais à la Cour de cassation. D'autre part, le délai sera allongé d'au moins trois mois, en sus des dix jours initiaux. Je veux bien réfléchir à une solution, mais je ne peux émettre un avis favorable à celle que vous proposez.

M. Denys Robiliard. Il nous faut pourtant tenir compte des conséquences d'une décision du Conseil constitutionnel qui, objectivement, pose un véritable problème auquel le texte n'apporte qu'une solution imparfaite. Dans l'hypothèse où la demande d'annulation de la décision du CHSCT serait rejetée, nous nous trouverions dans la situation que nous cherchons précisément à résoudre. Il est fort probable que le comité d'entreprise accepte d'avancer les frais si le CHSCT en a décidé ainsi, mais certains comités d'entreprise n'ont pas les moyens suffisants. Dans ce cas, il faut définir un régime de recours.

Après réflexion, j'ai donc proposé d'imposer à la Cour de cassation un délai très bref de trois mois, qui est celui qui s'applique lorsque la Cour est saisie pour avis – auquel cas elle a beau ne pas fixer la jurisprudence en droit, elle la fixe tout de même dans les faits, par l'intermédiaire d'une assemblée spéciale, réunissant des membres des différentes chambres, qui donne la position de la Cour sur telle ou telle question juridique n'ayant pas encore été tranchée. Dans ce cas, elle a trois mois pour statuer, et elle respecte ce délai.

Nous devons donc pouvoir envisager ce même délai dans des cas exceptionnels – à condition de ne pas en abuser – dans le cas présent, quitte à en discuter davantage d'ici à la séance. Autrement, nous ne résoudrons pas le problème posé par la décision du Conseil constitutionnel.

M. le rapporteur. Le véritable problème tient au fait qu'il n'existe pas de réelle solution à la décision du Conseil constitutionnel. C'est pourquoi j'ai proposé que le comité d'entreprise apporte son soutien au CHSCT – en dépit des aléas que vous évoquez, et que je ne sous-estime pas. Néanmoins, je ne crois pas que ce sous-amendement résoudra le problème ; au contraire, il l'aggravera. Je maintiens donc mon avis défavorable.

La Commission rejette le sous-amendement.

Puis elle adopte l'amendement AS197.

En conséquence, l'article 17 est ainsi rédigé, et les amendements AS93 de M. Gérard Sebaoun, AS157 et AS158 de M. Denys Robiliard tombent.

*

* *

Article 18

(Art. L. 1232-12, L. 1442-2, L. 2135-11, L. 2145-1 à L. 2145-4, L. 2145-5 à L. 2145-13 [nouveaux], L. 2212-1 et L. 2212-2 [nouveaux], L. 2325-43, L. 2325-44, L. 3142-7 à L. 3142-15, L. 3341-2 et L. 3341-3 du code du travail)

Renforcement de la formation des acteurs de la négociation collective

Afin d'encourager le développement d'une culture du dialogue social à tous les niveaux de négociation collective, cet article propose la mise en place de formations communes aux représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Il permet également au comité d'entreprise de contribuer au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Outre plusieurs amendements rédactionnels adoptés par la Commission, cet article a été complété, dans sa version issue du texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, par un amendement de M. Christophe Cavard (groupe Écologiste) précisant que la formation commune a pour objectif d'« améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises ».

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté deux amendements à cet article. Le premier amendement, présenté par les rapporteurs, renvoie au pouvoir réglementaire le soin de préciser les institutions susceptibles d'apporter leurs concours à la mise en œuvre des formations communes. Le projet de loi initial mentionnait en effet l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), dont l'existence ne relève pas de la partie législative du code du travail.

Le second amendement adopté, présenté par M. Philippe Mouiller, membre du groupe Les Républicains, précise que les centres, instituts ou organismes appelés à dispenser les formations communes des acteurs de la négociation collective doivent être agréés par le ministre du travail.

En séance publique, les sénateurs ont adopté un amendement rédactionnel des rapporteurs, qui a reçu un avis défavorable du Gouvernement.

*

La Commission adopte l'article 18 sans modification.

*

* *

Article 18 bis (supprimé)
(Art. L. 2325-43 du code du travail)

Affectation de l'excédent du budget de fonctionnement du comité d'entreprise au budget dédié aux activités culturelles et sociales

Cet article additionnel, inséré au Sénat, vise à permettre d'affecter l'excédent du budget de fonctionnement du comité d'entreprise au budget dédié aux activités culturelles et sociales.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

En l'état du droit, le comité d'entreprise (CE) doit tenir deux budgets distincts, l'un dédié à son fonctionnement, l'autre consacré à ses activités sociales et culturelles. Une jurisprudence constante de la Cour de cassation interdit la fongibilité entre ces deux budgets ; ainsi, les éventuels excédents du budget de fonctionnement du comité d'entreprise ne peuvent qu'être reportés sur le budget de fonctionnement de l'année suivante.

L'article 18 du présent projet de loi autorise toutefois le comité d'entreprise à consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise, sous réserve d'une délibération.

Le présent article, issu d'un amendement de M. Michel Raison, membre du groupe Les Républicains, propose de franchir une étape supplémentaire et de permettre au comité d'entreprise d'affecter l'excédent du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. Cette décision doit néanmoins être prise à l'unanimité des membres du comité d'entreprise.

2. La position de la Commission

Par cohérence avec le rejet en première lecture à l'Assemblée nationale d'un amendement ayant le même objet, la Commission a supprimé cet article.

*

La Commission examine l'amendement ASI98 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à supprimer l'article 18 bis, introduit par le Sénat, qui permet au comité d'entreprise de prévoir que l'excédent de son budget de fonctionnement soit affecté aux activités sociales et culturelles.

M. Arnaud Richard. L'utilisation de l'excédent du budget de fonctionnement du comité d'entreprise est un sujet délicat. Il existe en effet des transferts de fonds possibles entre le CHSCT et le comité d'entreprise, dans le respect de chacune de ces instances. De ce point de vue, vous faites un choix différent de celui du Sénat, qui me semblait aller davantage dans le sens de l'intérêt des salariés et mieux correspondre à l'esprit des lois portant création de ces deux instances.

M. le rapporteur. En effet, nous avons fait un choix : celui que l'excédent du budget de fonctionnement puisse contribuer au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

M. Arnaud Richard. Est-ce là le rôle du comité d'entreprise ?

M. le rapporteur. Qu'une partie de son budget soit consacrée au financement de la formation des délégués du personnel ne me semble pas contraire à ses missions.

M. Arnaud Richard. Il va de soi que la formation des délégués du personnel est indispensable, mais je ne sais si le législateur, lorsqu'il a voté les lois Auroux qui ont créé ces instances, souhaitait que le budget des comités d'entreprise y soit consacré.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 18 bis est supprimé.

*

* *

Article 18 ter

(Art. 2323-86 du code du travail)

Modalités de répartition de la subvention pour les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise entre établissements distincts

Cet article additionnel, inséré au Sénat, vise à permettre à un accord d'entreprise de moduler la répartition de la subvention aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise entre les comités d'établissements en tenant compte de la répartition des effectifs, et non de la masse salariale.

L'article L. 2323-86 du code du travail dispose que l'employeur est tenu de verser chaque année une contribution au financement des institutions sociales du comité d'entreprise.

Aucune disposition légale ne précise les modalités de répartition de cette contribution lorsque l'entreprise dispose de plusieurs établissements distincts. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation⁽¹⁾, l'employeur doit verser la subvention au niveau de l'entreprise, puis répartir cette subvention entre les différents comités d'établissement, en fonction de la masse salariale de ces derniers ; l'employeur ne peut donc laisser au comité central d'entreprise le soin de répartir la subvention. De même, un accord d'entreprise ne peut décider de moduler différemment cette modalité de répartition, sous peine de nullité.

Or, selon les auteurs de l'amendement adopté en séance publique au Sénat, dont Mme Pascale Gruny, membre du groupe Les Républicains, le mode de répartition retenu par la jurisprudence est contraire au principe de solidarité entre les établissements, puisqu'il tend à avantager les établissements dans lesquels les salariés ont de plus hauts revenus, par exemple lorsqu'il s'agit d'un établissement où travaillent principalement des cadres.

En conséquence, l'article additionnel résultant de l'adoption de l'amendement prévoit qu'un accord collectif d'entreprise peut organiser « librement » le mode de répartition de la subvention entre les comités d'établissement, et que cette répartition peut être effectuée « notamment au prorata des effectifs de chacun des établissements ».

Il convient de relever que cet amendement a reçu un avis favorable de la commission des affaires sociales du Sénat, tandis que le Gouvernement s'en est remis à la sagesse de la Haute Assemblée.

*

La Commission adopte l'article 18 ter sans modification.

*

* *

(1) Voir notamment la décision [Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-11.532](#).

Article 19

(Art. L. 1441-4, L. 2135-13, L. 2135-15, L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-4, L. 2152-5 et L. 2261-19 du code du travail ; ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes)

Mesure de l'audience patronale

Cet article propose de modifier les modalités de mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs définies par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, afin de tenir compte du nombre de salariés des entreprises adhérentes à ces organisations.

Une disposition introduite en première lecture au Sénat sur proposition du Gouvernement propose par ailleurs la ratification de l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La mesure de la représentativité patronale proposée par la loi du 5 mars 2014

Depuis la loi du 5 mars 2014, la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est désormais déterminée d'après un ensemble de six critères cumulatifs, définis à l'article L. 2151-1 du code du travail :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- l'audience.

En application des règles définies par la loi du 5 mars 2014, au niveau de la branche comme au niveau national et multi-professionnel, une organisation professionnelle d'employeurs est considérée comme représentative lorsque les entreprises adhérentes représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs du niveau considéré satisfaisant aux autres critères de représentativité.

Or, ces modalités de calcul de l'audience peuvent désavantager les organisations patronales qui comptent un plus faible nombre d'entreprise adhérentes, quand bien même ces entreprises emploient un nombre important de salariés.

Afin de pallier cet écueil, le projet de loi proposait, dans sa rédaction initiale, d'instaurer une pondération permettant de réduire le poids du nombre d'entreprises adhérentes et d'instaurer une prise en compte du nombre de salariés ;

le nombre d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs comptait alors pour 20 %, et le nombre de salariés employés par ces entreprises pour 80 %.

En commission des affaires sociales, le rapporteur avait mis en exergue le risque de sous-représentation des entreprises employant un faible nombre de salariés, très désavantagées par le système retenu. Dans l'attente de l'issue de négociations avec les différentes organisations professionnelles d'employeurs visant à parvenir à un compromis satisfaisant pour toutes, la Commission avait donc adopté un amendement de suppression de l'article 19.

À la suite de l'accord conclu le 2 mai 2016 entre le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle artisanale (UPA), un amendement du Gouvernement a proposé un dispositif entièrement nouveau dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Le critère de l'audience au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel, mentionné respectivement aux articles L. 2152-1 et L. 2152-4 du code du travail, est modifié afin de prévoir qu'une organisation patronale respectant l'ensemble des critères légaux pourra désormais être déclarée représentative soit :

- si ses entreprises adhérentes représentent au moins 8 % des entreprises adhérentes à une organisation patronale au niveau considéré ;
- si elle compte au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises.

Le contrôle de ces seuils devra être attesté par un commissaire aux comptes. Il est également précisé que les organisations patronales seront tenues d'indiquer le nombre d'entreprises adhérentes employant au moins un salarié dans leur déclaration de candidature.

Dans un second temps, le nombre de salariés est pris en compte pour modifier les règles d'affectation des crédits du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux destinés aux organisations patronales représentatives, ainsi que pour modifier le nombre de voix délibératives dont disposent ces organisations au sein des organismes paritaires.

Les crédits du fonds paritaire affectés aux politiques menées exclusivement ou majoritairement par les partenaires sociaux, dont l'enveloppe globale ne peut être inférieure à 73 millions d'euros par an, sont ainsi modifiés. En l'état du droit, ces crédits doivent être attribués à 50 % aux organisations patronales représentatives, et à 50 % aux organisations syndicales représentatives. Pour les organisations patronales, la répartition des crédits est proportionnelle à leur audience, alors qu'elle est distribuée de manière uniforme aux syndicats. En vertu de la nouvelle rédaction de l'article 19, la part correspondant à l'audience

des organisations patronales sera calculée pour moitié à partir du nombre d'entreprises adhérentes à une organisation patronale représentative, et pour moitié à partir du nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises.

Les règles de gouvernance de l'association de gestion des fonds pour le financement du dialogue social (AGFPN) sont également revues : ainsi, le conseil d'administration du fonds paritaire est aujourd'hui composé à parité de représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Désormais, le nombre de voix d'une organisation patronale sera défini à hauteur de 30 % par le nombre d'entreprises adhérentes, et de 70 % par le nombre de salariés employés par ces entreprises adhérentes.

L'article 19 précise par ailleurs qu'en l'absence de règles spécifiques, les organisations patronales siégeant dans des organismes ou institutions paritaires telles que l'UNEDIC ou les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) disposeront d'un nombre de voix délibératives proportionnel à leur audience. Ces nouvelles règles s'appliqueront, pour les organismes paritaires existants, lors du renouvellement de leur composition.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales n'a apporté aucune modification à cet article.

En séance publique, outre un amendement rédactionnel présenté par les rapporteurs, les sénateurs ont adopté un amendement du Gouvernement visant à préciser que la règle de répartition des voix délibératives au sein des organismes paritaires n'a pas vocation à s'appliquer aux instances pour lesquelles des règles de composition et de fonctionnement spécifiques sont fixées par la loi ou le règlement.

Suivant l'avis de « *sagesse positive* » des rapporteurs de la commission des affaires sociales, le Sénat a par ailleurs adopté un second amendement présenté par le Gouvernement qui propose :

– d'une part, de ratifier l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes (**I A**) ;

– d'autre part, de définir la règle de répartition des sièges aux conseils de prud'hommes par référence aux règles de répartition des sièges au sein du fonds paritaire de financement du dialogue social définies par le présent article (**I B**).

La loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 a en effet habilité le Gouvernement à adopter des mesures de nature législative pour réformer le mode de désignation des conseillers prud'hommes (*cf.* encadré ci-dessous).

La réforme du mode de désignation des conseillers prud'hommes proposée par l'ordonnance du 31 mars 2016

Aux termes de l'article L. 1421-1 du code du travail, le conseil de prud'hommes est une juridiction « *élective et paritaire* », composée en nombre égal de salariés et d'employeurs. Les conseillers prud'hommes ne sont donc pas des magistrats professionnels, mais des conseillers élus tous les cinq ans au suffrage universel direct. Or depuis 1979, date de la première consultation générale, le taux d'abstention a connu une augmentation exponentielle, passant de 37 % en 1979 à 74 % aux dernières élections de 2008. Cette situation pose en conséquence un véritable problème de légitimité des juges prud'homaux.

En outre, les nouvelles modalités de calcul de la représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, réformées respectivement en 2008⁽¹⁾ et en 2014⁽²⁾, sont venues accentuer ce problème de légitimité de l'élection prud'homale.

La mesure de la représentativité des organisations syndicales et patronales repose en effet désormais sur des critères clairs, ainsi que sur une mesure précise de l'audience calculée en fonction du nombre de suffrages aux élections professionnelles, pour les syndicats, et du nombre d'entreprises adhérentes ou du nombre de salariés de ces entreprises, selon les nouvelles règles de la représentativité patronale posées au présent article. Dans ces conditions, le maintien de l'élection prud'homale risquerait de générer une concurrence entre les deux systèmes, notamment s'agissant de l'audience syndicale, si les résultats aux élections prud'homales diffèrent sensiblement des résultats obtenus aux élections professionnelles.

Pour pallier ces deux écueils, la loi du 18 décembre 2014 a proposé d'habiliter le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour procéder à l'ensemble des évolutions nécessaires pour réformer les modalités de désignation des conseillers prud'hommes. Aux termes de l'article premier de cette loi, le champ de l'habilitation couvre les neuf domaines suivants :

- 1° Le mode de désignation des conseillers prud'hommes ;
- 2° Les modalités de répartition des sièges par organisation dans les sections, collèges et conseils ;
- 3° Les conditions de candidatures et leurs modalités de recueil et de contrôle ;
- 4° Les modalités d'établissement de la liste des candidats ;
- 5° La procédure de nomination des conseillers prud'hommes ;
- 6° Les modalités de remplacement en cas de vacance ;
- 7° La durée du mandat des conseillers prud'hommes ;
- 8° Le régime des autorisations d'absence des salariés pour leur formation à l'exercice de la fonction prud'homale ;
- 9° Le cas échéant, les adaptations nécessaires en matière de définition des collèges et des sections.

(1) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(2) Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

C'est sur le fondement de cette habilitation que l'ordonnance n° 2016-388 relative à la désignation des conseillers prud'hommes a été prise le 31 mars dernier.

Les nouvelles mesures prises dans ces domaines figurent essentiellement à l'article premier de l'ordonnance, qui :

- supprime dans le code du travail les références à l'élection des conseillers prud'hommes et les remplace par le régime de désignation qui leur est applicable. Il est notamment précisé que les juges prud'hommes seront nommés sur décision conjointe du garde des Sceaux, ministre de la justice, et du ministre en charge du travail, sur proposition des organisations syndicales et patronales, et pour une durée de quatre ans ;
- précise les modalités de répartition des affaires par section ;
- détermine les sièges attribués aux organisations syndicales et patronales, en optant pour la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne ;
- définit les modalités de candidature en fonction des collègues et sections concernées ;
- précise les modalités de dépôt des listes de candidats par les organisations syndicales et patronales. Ces listes doivent présenter alternativement un candidat de chaque sexe ;
- définit les modalités de désignation complémentaire de conseillers prud'hommes en cas de vacance de siège intervenant en cours de mandat.

L'article 2 précise que le salarié candidat aux fonctions de conseiller prud'homme bénéficie de la protection contre le licenciement mentionnée à l'article L. 2411-22 du code du travail dès que l'employeur a reçu notification de la candidature du salarié ou qu'il a eu connaissance de cette candidature, et pendant une durée de trois mois à compter de la nomination des conseillers prud'hommes.

L'article 3 évoque les coordinations juridiques nécessaires.

L'article 4 définit pour sa part les modalités d'entrée en vigueur de l'ordonnance ; l'essentiel des dispositions mentionnées au premier article doit ainsi entrer en vigueur le 1^{er} février 2017 ; les autres dispositions du projet de loi entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

L'article 5 précise simplement que l'application de l'ordonnance relève de la responsabilité du Premier ministre, du garde des Sceaux, ministre de la justice et de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

La nouvelle rédaction de l'article L. 1441-4 du code du travail proposée à l'article premier de l'ordonnance définit ainsi les modalités de détermination des sièges de conseillers prud'hommes attribués en tenant compte respectivement de l'audience des organisations syndicales de salariés et de celle des organisations professionnelles d'employeurs, celle-ci étant mesurée à partir des suffrages obtenus par les organisations syndicales de salariés, et des adhésions obtenues par les organisations professionnelles d'employeurs.

Or, compte tenu des nouvelles modalités de mesure de l'audience patronale proposées au présent article, il convient de faire évoluer également l'appréciation du critère de l'audience dans le cadre de la désignation des conseillers prud'hommes. Le I.B de l'article 19 propose en conséquence de modifier l'article L. 1441-4, afin de préciser :

– que l’audience des organisations patronales est calculée, non pas en tenant compte seulement du nombre d’entreprises adhérentes, mais en tenant compte du nombre des entreprises adhérentes et du nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises ;

– que l’appréciation de ces deux critères – nombre d’entreprises adhérentes et nombre de salariés employés par ces entreprises – sont respectivement pris en compte à hauteur de 30 % et de 70 %.

Il est précisé qu’à titre transitoire, « *jusqu’à la seconde détermination des organisations professionnelles d’employeurs représentatives* », l’audience patronale sera déterminée au niveau national.

Selon les propos de Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, tenus lors de la séance publique au Sénat, la règle de répartition définie dans le présent article « *est sans doute encore perfectible* », mais il était d’ores et déjà nécessaire de fixer le principe de cette répartition dans le projet de loi, quitte à améliorer ultérieurement sa rédaction au cours de la discussion parlementaire, dans la mesure où la ministre a indiqué qu’une nouvelle discussion était en cours avec les trois organisations professionnelles représentatives – MEDEF, CGPME et UPA.

*

La Commission adopte l’article 19 sans modification.

*

* *

Article 20 bis (supprimé)

(Art. L. 137-16 du code de la sécurité sociale)

Abaissement du forfait social à 16 % pour la participation et l’intéressement

Cet article additionnel, adopté par la commission des affaires sociales du Sénat, propose de diminuer le taux du forfait social de 20 % à 16 % pour les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l’entreprise et au titre de l’intéressement, et de 16 à 12 % pour les plans d’épargne pour la retraite collectifs.

Il prévoit également d’exonérer du versement du forfait social les entreprises de moins de cinquante salariés qui mettent en place de manière volontaire et pour la première fois un régime de participation ou d’intéressement.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

Créé par l’article 13 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, le forfait social est une contribution

à la charge des employeurs assise sur les gains et rémunérations non soumis aux cotisations sociales, mais assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG).

Selon la circulaire n° DSS/SD5B/2008/387 du 30 décembre 2008, les sommes entrant dans le champ du forfait social sont :

- les sommes versées par l'entreprise au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les abondements de l'employeur aux plans d'épargne d'entreprise (PEE), aux plans d'épargne interentreprises (PEI) ou aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO) ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale aux chefs d'entreprises, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, conjoint collaborateur ou conjoint associés.

Initialement fixé à 2 %, le taux de cette contribution a depuis connu de nombreuses réévaluations : 4 % en 2010, 6 % en 2011, 8 % au 1^{er} janvier 2012 et 20 % depuis le 1^{er} août 2012.

La loi dite « Macron » du 6 août 2015 ⁽¹⁾ a néanmoins institué un forfait social à taux réduit de 8 %, applicable à compter du 1^{er} janvier 2016, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, non assujetties à la participation, qui concluent pour la première fois et de manière volontaire un accord de participation ou un accord d'intéressement, ou qui n'avaient pas conclu d'accord au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet de l'accord.

La même loi a par ailleurs institué un taux réduit à 16 % pour les versements issus de la participation ou de l'intéressement aux PERCO dont les règlements prévoient que la gestion pilotée est l'option par défaut, et que cette gestion pilotée est investie sur un fonds comprenant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME, c'est-à-dire en action de petites et moyennes entreprises (PME) ou d'entreprises de taille intermédiaire (ETI), ou en fonds investis à hauteur de 75 % minimum en titres de PME-ETI, dont les deux tiers en action.

Selon le rapport de la commission des affaires sociales du Sénat sur le présent projet de loi, le rendement du forfait social est passé de 300 millions d'euros en 2009 à 4,6 milliards d'euros en 2013. Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'intégralité du produit du forfait social est reversée à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

L'amendement portant article additionnel adopté par la commission des affaires sociales du Sénat propose d'adapter ces mesures « *afin de renforcer le pouvoir d'achat des salariés* » :

– en premier lieu, le taux générique de 20 % est abaissé à 16 % pour l'ensemble des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;

(1) [Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.](#)

– en deuxième lieu, le taux du forfait social pour les versements issus de la participation ou de l'intéressement qui abondent un PERCO visant à financer les PME-ETI est abaissé de 16 à 12 % ;

– enfin, il est prévu que les entreprises employant moins de cinquante salariés qui mettent en place pour la première fois et de manière volontaire un régime de participation ou d'intéressement seront exonérées de forfait social pendant les trois premières années. Le taux sera ensuite relevé à 8 % pour les trois années suivantes, puis à 16 %.

Il est enfin précisé que la perte de recettes résultant pour les organismes de sécurité sociale du présent article est compensée par la création d'une taxe additionnelle à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) mentionnée à l'article 278 du code général des impôts.

2. La position de la Commission

Cet article soulève plusieurs difficultés.

En premier lieu, en faisant fi, moins d'un an après sa promulgation, de la position d'équilibre dégagée par la loi du 6 août 2015, cet article est source d'insécurité juridique pour l'ensemble des entreprises et des salariés qui ont mis en place ou envisagent de mettre en place un dispositif d'intéressement et de participation.

En second lieu, le financement du dispositif – dont le coût total est estimé à 800 millions d'euros, selon le Gouvernement – n'est assuré qu'au moyen d'une taxe additionnelle à la TVA. En commission, le rapporteur a d'ailleurs souligné le paradoxe d'une telle mesure destinée, selon ses rapporteurs, à « *renforcer le pouvoir d'achat des salariés* », alors même que la création d'une nouvelle taxe se traduira par une diminution du pouvoir d'achat de l'ensemble de la population.

En conséquence, la Commission a supprimé cet article.

*

La Commission examine l'amendement AS228 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à supprimer l'article 20 *bis*, introduit par le Sénat, qui abaisse de 20 % à 16 % le forfait social applicable aux sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

Mme Isabelle Le Callennec. Je regrette cette suppression. C'est votre majorité qui a augmenté le taux du forfait social applicable aux sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, alors que ce dispositif permet aux salariés de s'intéresser aux résultats de leur entreprise – quelle que soit sa taille – et d'avoir le sentiment qu'ils en sont partie prenante et en constituent le capital humain. J'ai regretté cette augmentation, et je regrette de même la suppression de

l'abaissement décidé par le Sénat pour redonner du sens à l'intéressement et à la participation, auxquels nous sommes très attachés.

M. le rapporteur. Rappelons tout de même que l'abaissement proposé était financé par une taxe additionnelle à la TVA pour un montant de 800 millions d'euros.

Mme Isabelle Le Callennec. Je suis, pour ma part, favorable à la TVA sociale.

M. le rapporteur. Le Sénat n'en justifiait pas moins son choix en faisant valoir qu'il s'agissait d'une mesure de soutien au pouvoir d'achat...

Mme la présidente Catherine Lemorton. Le principe de solidarité nationale veut que tout revenu soit taxé de manière égale.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 20 bis est supprimé.

*

* *

Article 20 ter

(Art. L. 225-102-1 du code de commerce)

Évaluation de l'impact des accords d'entreprise sur les résultats et les performances de l'entreprise, et sur les conditions de travail des salariés

Cet article additionnel, qui résulte de l'adoption au Sénat d'un amendement du Gouvernement ayant reçu l'avis favorable de la Commission, s'inscrit dans le cadre du renforcement de la négociation collective encouragé par le présent projet de loi.

Il propose de compléter le rapport présenté par le conseil d'administration ou le directoire à l'assemblée générale des actionnaires en vertu de l'article L. 225-102-1 du code de commerce. Ce rapport doit notamment rendre compte de la rémunération totale et des avantages versés aux mandataires sociaux des sociétés anonymes.

En application du présent article, il devra dorénavant être complété par une évaluation de l'impact des accords collectifs conclus dans l'entreprise sur les résultats et les performances de celle-ci, ainsi que sur les conditions de travail des salariés. Selon le Gouvernement, cette disposition « *vise à une meilleure connaissance et à une valorisation de la négociation collective, dans le domaine tant de la responsabilité sociale que de la performance économique des entreprises* ».

*

La Commission adopte l'article 20 ter sans modification.

*

* *

Article 20 quater

Bilan quinquennal sur l'état du dialogue social en France

Cet article additionnel, issu d'un amendement du Gouvernement adopté au Sénat avec un avis de sagesse de la Commission, propose l'établissement par le Gouvernement, tous les cinq ans, d'un bilan qualitatif sur l'état du dialogue social en France.

Ce rapport devra notamment faire état de la « *dimension culturelle* » du dialogue social.

*

La Commission adopte l'article 20 quater sans modification.

*

* *

TITRE III SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

CHAPITRE I^{ER} Mise en place du compte personnel d'activité

Article 21

(Art. L. 4161-1, L. 4161-2, L. 5151-1 à L. 5151-6 [nouveaux], L. 6111-6, L. 6323-1, L. 6323-2, L. 6323-4, L. 6323-6, L. 6323-6-1 [nouveau], L. 6323-7, L. 6323-11, L. 6323-11-1 [nouveau], L. 6323-12, L. 6323-15, L. 6323-20, L. 6323-20-1 et L. 6323-23-1 [nouveaux] et L. 6323-24 à L. 6323-31 [nouveaux] du code du travail)

Création du compte personnel d'activité

Cet article précise les contours et les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA), dont l'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} janvier 2017. Il complète également le compte personnel de formation (CPF) en l'étendant aux travailleurs indépendants et aux professions libérales, en élargissant les actions de formations éligibles et en prévoyant des abondements spécifiques pour les salariés sans qualification.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 21 du projet de loi a été l'objet de nombreuses modifications lors de son examen à l'Assemblée nationale en première lecture, destinées à garantir son entrée en vigueur effective au 1^{er} janvier 2017.

a. Les modalités d'utilisation du compte personnel d'activité

Les modalités d'ouverture, de fermeture et d'utilisation du CPA ont été précisées afin de favoriser son appropriation et l'utilisation des droits inscrits.

Reprenant une préconisation de France Stratégie, la Commission a prévu la fermeture du CPA au moment du décès de son titulaire – et non plus lors de la liquidation des droits à retraite. L'ouverture du CPA a, par ailleurs, été élargie à tout jeune dès 16 ans, qu'il exerce ou non une activité professionnelle.

L'examen du texte par l'Assemblée nationale a également permis de préciser dans la loi les principes de portabilité et de fongibilité des droits. La portabilité des droits acquis sera garantie en particulier en cas de mobilité à l'étranger. La fongibilité des droits, quant à elle, sera favorisée par la négociation d'une convention entre la Caisse des dépôts et consignations et la Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés relative aux modalités d'articulation des comptes.

Les services associés au CPA, enfin, ont été précisés. D'une part, la rédaction du dispositif de mise en accessibilité du bulletin de paie *via* la plateforme de services en ligne du CPA a été clarifiée afin d'en garantir la cohérence avec les dispositions contenues à l'article 24 du projet de loi. D'autre part, la plateforme d'information sur les droits sociaux a été enrichie d'une possibilité de procéder à la simulation des droits des assurés dans le cadre du service en ligne associé au CPA.

b. L'élargissement des bénéficiaires et des actions éligibles au compte personnel de formation

L'article 21 du projet de loi modifie également les contours du compte personnel de formation afin de renforcer sa mission de sécurisation des parcours professionnels, d'engager son universalisation aux non-salariés et d'élargir son éligibilité à de nouvelles actions de formation.

S'agissant de la sécurisation des parcours professionnels, tout d'abord, le dispositif de conseil en évolution professionnelle (CEP) a été renforcé afin de garantir l'accès de chaque actif à ce service d'accompagnement et d'évolution professionnelle. Outre son caractère personnalisé dans le cadre du CPA et la clarification de la rédaction de ses modalités de suivi à distance, le CEP devra faire l'objet d'une information sur son contenu par chaque organisme le dispensant. Inscrit à l'article L. 6111-6 du code du travail à l'initiative du rapporteur, ce « *droit à l'information* » en matière de CEP devrait permettre de favoriser l'accès à ce droit et d'accompagner ainsi la montée en charge de ce dispositif récent.

La sécurisation renforcée des parcours professionnels prend également la forme d'un abondement majoré du CPF des salariés les moins qualifiés. Porté à 40 heures par an par le projet de loi initial, jusqu'à un plafond de 400 heures, cet abondement a été renforcé pour atteindre 48 heures par an. Le CPF des salariés à temps partiel, en outre, pourra être alimenté au même rythme que celui des salariés à temps plein, sur accord d'entreprise, de groupe ou de branche ou décision unilatérale de l'employeur.

S'agissant du processus d'universalisation du CPF, ensuite, l'Assemblée nationale a inclus dans le dispositif les salariés de droit privé des personnes publiques. La prise en charge de la contribution obligatoire due au titre du CPF par les personnes publiques pourra alors être effectuée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), pour les collectivités territoriales, ou par l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), pour les établissements publics hospitaliers. L'universalisation du CPF est également renforcée par l'ouverture du dispositif aux travailleurs indépendants de la pêche maritime et des cultures marines et aux artistes auteurs.

S'agissant de la mobilisation du CPF, enfin, l'examen du texte à l'Assemblée nationale a permis de clarifier la rédaction de l'éligibilité au CPF des

actions permettant de réaliser un bilan de compétences et de l'aide à la création ou reprise d'entreprises, en reprenant les termes du code du travail relatifs à ces actions de formation.

c. La définition des contours du compte d'engagement citoyen

Le compte engagement citoyen, renommé « *compte d'engagement citoyen* » lors de l'examen du dispositif par la commission des affaires sociales, constitue le troisième pilier du CPA, aux côtés du CPF et du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Destiné à valoriser l'engagement bénévole ou volontaire, ce compte repose sur l'initiative de son titulaire qui demeure libre d'y recenser ou non ses activités. Les activités inscrites permettront de financer des heures de formation *via* le compte personnel de formation ou d'acquérir des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

L'examen du dispositif par l'Assemblée nationale a permis d'en préciser les publics éligibles et les modalités d'articulation avec le CPF.

L'éligibilité au compte d'engagement citoyen, tout d'abord, a été élargie aux volontaires des armées et à un nombre plus large de bénévoles associatifs. Pour ces derniers, la détermination des associations éligibles par un arrêté ministériel, telle que prévue dans le projet de loi initial, a été remplacée par deux critères : l'appartenance de l'association au champ de l'article 6 de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, d'une part ; la participation du bénévole à l'organe de direction de l'association ou à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions fixées par décret, notamment en termes de durée.

Les modalités d'articulation entre le compte d'engagement citoyen et le CPF, ensuite, ont été précisées afin notamment de garantir la fongibilité des droits. D'une part, les abondements complémentaires effectués au titre du compte d'engagement citoyen – limités à un plafond de soixante heures – ne sont pas pris en compte dans les règles d'alimentation et de plafond du CPF. D'autre part, une fois la liquidation des droits à retraite effectuée, le CPF cesse d'être alimenté, à l'exception des heures acquises au titre de l'engagement bénévole. Enfin, les heures inscrites sur le CPF au titre du compte d'engagement citoyen, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions

2. Les modifications apportées par le Sénat

La rédaction de l'article 21 a été modifiée en profondeur lors de son examen au Sénat.

Outre un amendement de coordination relatif aux modalités de collecte de la contribution de formation professionnelle des artisans, la commission des

affaires sociales a adopté, à l’initiative de ses rapporteurs, plusieurs dispositions modifiant les contours du CPA et des différents comptes le constituant.

Ont ainsi été adoptés par voie d’amendements :

- la suppression du compte d’engagement citoyen ;
- la fermeture du CPA lors de la liquidation des droits à retraite ;
- l’exclusion du dispositif des jeunes de 16 ans n’exerçant pas une activité professionnelle et des retraités ;
- la suppression du renvoi à un décret de la définition des facteurs de risques professionnels pris en compte au titre du C3P et leur restriction aux quatre facteurs en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015⁽¹⁾ dans le cadre des accords collectifs de branche étendus prévus à l’article L. 4161-2 du code du travail ;
- la suppression de la possibilité de porter par accord ou par décision unilatérale de l’employeur l’alimentation du CPF des salariés à temps partiel au niveau de celui des salariés à temps plein. À l’inverse, les droits des salariés saisonniers acquis au titre des droits à formation sur le CPF sont majorés de 25 % ;
- le renvoi de l’amélioration des modalités de prévention de la pénibilité à une concertation entre partenaires sociaux engagée avant le 1^{er} octobre 2016 ;
- la mention expresse de l’éligibilité au CPF des actions d’évaluation préalables à l’acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi que des actions de formation pour les créateurs ou repreneurs d’entreprise, aux côtés des actions d’accompagnement, d’information et de conseil.

Deux amendements supplémentaires ont été adoptés lors de l’examen de l’article 21 en séance publique. D’une part, à l’initiative du groupe socialiste et républicain, le contenu de la plateforme de services en ligne associée au CPA a été complété afin de prévoir qu’elle donne accès aux informations et simulations relatives à la mobilité géographique et professionnelle. D’autre part, un amendement de M. Alain Marc (Les Républicains) ouvre aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) la possibilité d’abonder le compte personnel de formation au-delà du nombre d’heures inscrites sur le CPF afin de financer des formations qualifiantes et certifiantes, sur décision du conseil d’administration de l’OPCA.

(1) Ces quatre facteurs, définis par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014, sont les activités exercées en milieu hyperbare, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif. Six autres facteurs doivent, aux termes du décret précité, entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2016. Il s’agit des manutentions manuelles de charges, des postures pénibles, des vibrations mécaniques, des agents chimiques dangereux, des températures extrêmes et du bruit.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté plusieurs amendements visant à rétablir l'article 21 dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture. À l'initiative du rapporteur, la Commission a ainsi rétabli :

– l'ouverture du CPA aux retraités et à tout jeune de seize ans, qu'il exerce ou non une activité professionnelle ;

– la fermeture du compte au décès ;

– la création du compte d'engagement citoyen et la définition de ses modalités de fonctionnement et de financement, tout en précisant que les jours de congés payés accordés par l'employeur pour exercer une activité bénévole ou volontaire peuvent être retracés sur ce compte ;

– la possibilité de porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel au niveau de celui des salariés à temps plein, après accord de l'entreprise, de groupe ou de branche ou sur décision unilatérale de l'employeur. Le rétablissement de cette disposition était également défendu par un amendement de Mme Catherine Coutelle (SER).

À l'inverse, la Commission a supprimé les dispositions modifiant le fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité, renvoyant à une concertation entre partenaires sociaux l'amélioration des modalités de prévention de la pénibilité et prévoyant l'entrée en vigueur de ces deux dispositions à la date de la promulgation de la loi.

Outre deux amendements rédactionnels du rapporteur et de M. Jean-Patrick Gille (SER), la Commission a, par ailleurs, adopté trois amendements du rapporteur visant à préciser la rédaction de dispositions adoptées par l'Assemblée nationale en première lecture. D'une part, l'éligibilité des actions d'évaluation préalables à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences a été étendue aux actions postérieures à cette acquisition. D'autre part, la rédaction de l'alinéa relatif aux formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise a été clarifiée, en renvoyant à l'article L. 6313-1 du code du travail. Enfin, la mobilisation du compte personnel de formation pour la prise en charge d'une formation dans un autre État de l'Union européenne a été étendue à tout pays étranger, cette rédaction ayant également été proposée par M. Philip Cordery (SER).

À l'initiative du rapporteur, la Commission a également rendu éligibles au CPF les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. L'amendement du rapporteur précise ainsi que seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Enfin, la Commission a adopté deux dispositions supplémentaires. En premier lieu, un amendement AS 254 de M. Jean-Patrick Gille (SER) visant à inclure les fonds consacrés aux formations qualifiantes des salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans l'assiette du calcul ouvrant à un organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) l'accès à la péréquation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). En second lieu, un amendement de Mme Chantal Guittet (SER) prévoyant la remise au Parlement d'un rapport relatif à l'intégration des activités de bénévolat associatif des sauveteurs en mer embarqués et des nageurs sauveteurs au compte personnel de formation.

*

La Commission examine l'amendement AS329 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement important vise à rétablir le compte d'engagement citoyen, supprimé par le Sénat.

Mme Isabelle Le Calennec. À mon sens, le compte d'engagement citoyen aurait davantage trouvé sa place dans le projet de loi « Egalité et citoyenneté ». J'ai interrogé hier M. Kanner, ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, sur la manière dont le Gouvernement entend articuler les dispositions concernant le compte d'engagement citoyen dans les deux textes ; des ajustements seront sans doute nécessaires pour donner de la cohérence au dispositif...

La Commission adopte l'amendement.

Elle étudie ensuite l'amendement AS330 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir l'ouverture aux retraités du compte personnel d'activité (CPA).

M. Arnaud Richard. Il avait été, en première lecture, adopté nuitamment dans la joie et l'allégresse, et j'étais convaincu qu'il ne serait pas retenu *in fine*. Il ne me semble pas souhaitable de l'adopter de nouveau, car nous sommes loin du sujet qui nous préoccupe.

Mme Isabelle Le Calennec. Nous avons en effet eu ce débat en première lecture. Le compte d'engagement citoyen ouvrira des droits, notamment à la formation. Vous permettrez aux retraités d'en bénéficier alors qu'ils auront, par définition, achevé leur vie professionnelle : c'est incompréhensible et incohérent ! Vous justifiez ainsi l'argument selon lequel ce compte d'engagement citoyen aurait eu sa place ailleurs, mais surtout pas dans ce projet de loi de modernisation du droit du travail !

M. Gérard Cherpion. Cet amendement occulte le débat relatif à la fongibilité des différents droits liés au CPA. Il va de soi que les retraités bénéficiaires de ce compte d'engagement ne suivront pas de formations, puisque cela ne correspond pas à leur projet ; ils pourront donc transformer ce droit

autrement. C'est absurde ! Vous ouvrez ainsi la voie à des formations inadaptées – à la préparation aux voyages, au golf ou que sais-je encore – qui ne correspondent pas aux besoins économiques réels.

M. le rapporteur. J'ose espérer que votre démonstration, monsieur Cherpion, n'a pas pour but de faire croire que les droits ouverts aux retraités dans le cadre du CPA sont les mêmes que pour l'ensemble des autres titulaires. Mieux vaut lire le texte avant d'intervenir : en réalité, les droits acquis par les retraités le sont au titre du compte d'engagement citoyen, qui leur donneront des heures pouvant être inscrites sur le compte personnel de formation (CPF), et exclusivement financées par des fonds publics. Il est donc inexact de prétendre qu'il existe une fongibilité entre les différents droits, et vous le savez pertinemment. Votre objectif, au fond, est de troubler la mise en place du CPA. Vos propos participent d'une confusion que je dois clarifier.

La Commission adopte l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS331 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir l'inclusion des jeunes de seize ans dans le dispositif du CPA.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle se penche sur l'amendement AS332 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement de cohérence vise à rétablir la disposition visant à fermer le CPA au décès de son titulaire.

La Commission adopte l'amendement.

Elle aborde ensuite l'amendement AS333 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de rétablir l'alinéa 22 dans sa version issue des travaux de l'Assemblée.

La Commission adopte l'amendement AS333.

Suivant l'avis favorable du rapporteur, elle adopte l'amendement AS253 de M. Jean-Patrick Gille.

Elle adopte ensuite l'amendement rédactionnel AS346 du rapporteur.

Puis elle examine, en discussion commune, les amendements AS334 du rapporteur, qui fait l'objet du sous-amendement AS399 de M. Jean-Patrick Gille, et AS243 et AS244 de Mme Valérie Rabault.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir la section relative au compte d'engagement citoyen dans sa rédaction issue des travaux de l'Assemblée

nationale, tout en apportant une modification rédactionnelle en vue de préciser que les jours de congé seront retracés, et non pas inscrits, sur le compte.

Mme Isabelle Le Callennec. Qu'est-ce qu'un retraité fera des heures de formation qui auront été comptabilisées sur le compte personnel de formation ?

M. Jean-Patrick Gille. Mon sous-amendement vise à supprimer le dernier alinéa de l'amendement, l'inscription des jours de congé payé consacrés à l'activité bénévole dans le compte n'ayant aucun sens puisque ces jours doivent être utilisés dans le cadre du contrat qui lie l'employé et l'employeur, mais, ayant cru comprendre que le rapporteur a déjà pris en compte ma préoccupation, je le retire.

Le sous-amendement est retiré.

Mme Karine Berger. L'amendement AS243 rétablit la rédaction de l'Assemblée en ajoutant un alinéa afin que l'activité de sapeur-pompier volontaire au sens des articles L. 723-3 et suivants du code de la sécurité intérieure entre dans le compte personnel d'activité. C'est une mesure à laquelle nous tenions beaucoup en première lecture. Il s'agit de traiter les sapeurs-pompiers de la même manière que les armées ou les jeunes en service civique.

Mme la présidente Catherine Lemorton. L'amendement AS244 est un amendement de repli.

M. le rapporteur. L'amendement AS243 me pose deux difficultés. Tout d'abord, ce serait le seul dispositif, dans le cadre du compte d'engagement citoyen, qui serait financé par autre chose que des fonds publics – mais, dans le même temps, on ne peut prévoir des financements publics dans le cadre de cet amendement, en raison de l'article 40. Ensuite, l'amendement prévoit une majoration de vingt à quarante heures alors que l'idée du compte n'est pas de faire des distinctions. J'en demande le retrait.

Mme Karine Berger. Est-il possible de sous-amender votre amendement ? Sans réponse du Gouvernement sur cette demande de lever l'option, je n'ai pas d'autre solution constitutionnelle.

Mme Isabelle Le Callennec. Je vous relis la définition du compte personnel de formation : il « permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du CPF est de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel. » En outre, « une personne à la retraite qui reprend une activité professionnelle et se trouve en situation de cumul emploi-retraite capitalise de nouveau des droits à la formation et peut utiliser son compte personnel de formation », mais en aucun cas le compte ne peut continuer à être utilisé quand des droits à la retraite sont perçus.

M. Gilles Lurton. J'avais déposé exactement le même amendement que l'AS244 en première lecture et il avait été déclaré irrecevable au titre de l'article 40. Il y a deux poids deux mesures.

M. le rapporteur. Non, votre amendement a été déclaré irrecevable car il était assis sur des financements publics, tandis que Mme Berger, pour éviter l'écueil de l'article 40, assoit le sien sur un financement d'entreprise, ce qui me pose un problème. Le Gouvernement m'a indiqué qu'il y était favorable mais je ne peux m'engager dans cette voie sans subir la même sanction que vous, monsieur Lurton. Il faut réinterroger le Gouvernement, afin qu'il aille jusqu'au bout.

Mme Monique Iborra. Ce sont les départements qui prendront cela en charge !

Mme la présidente Catherine Lemorton. C'est M. Gilles Carrez, président de la commission des finances, qui applique l'article 40, et je ne le vois pas donner une préférence à Mme Berger au détriment de M. Lurton.

M. le rapporteur. Pour répondre à Mme Le Callennec, nous avons modifié les conditions du CPF : il était fermé à la retraite, nous l'avons étendu. C'est aussi simple que cela.

M. Gilles Lurton. J'entends Mme Iborra dire que c'est aux départements de le prendre en charge. Je suis tout à fait d'accord avec cela et je l'ai d'ailleurs proposé. Nous pourrions le prévoir à titre expérimental, au choix des départements. C'est un amendement que j'avais déposé en vue de la séance et qui, en raison de l'application de l'article 49 alinéa 3, n'a pas été examiné.

Mme Monique Iborra. Nous pouvons toujours dire que nous y sommes favorables, et le Gouvernement aussi, mais ce sont les conseils départementaux qui devront le prendre en charge car les sapeurs-pompiers sont décentralisés sur les départements. Il faudrait donc poser la question à l'Association des départements de France (ADF) pour voir si ces derniers sont d'accord.

M. Gilles Lurton. L'amendement que j'avais déposé pour la séance proposait une expérimentation à la volonté des départements.

Mme Karine Berger. L'amendement propose en même temps un crédit d'impôt pour compenser la charge. C'est finalement l'État qui finance la mesure.

Mme Monique Iborra. Nous pouvons tous approuver ce qui est écrit dans l'amendement : ce n'est pas le problème. Si c'est l'État qui finance, il faut avoir l'avis du Gouvernement. Réinterrogeons-le.

*L'amendement AS334 est **adopté**.*

*En conséquence, les amendements AS243 et AS244 **tombent**.*

La Commission examine l'amendement AS335 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'amendement vise à supprimer les alinéas qui restreignent le champ du compte personnel de prévention de la pénibilité et rigidifient le dispositif dans la loi. En outre, l'article 21 du projet de loi a vocation à intégrer le compte pénibilité dans le compte personnel d'activité et non à modifier son fonctionnement.

La Commission adopte l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS336 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement rétablit les deux alinéas adoptés en première lecture qui complètent la liste des institutions pouvant effectuer des abondements complémentaires. Il s'agit du quatrième et dernier amendement de rétablissement des dispositions relatives au compte d'engagement citoyen.

La Commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS338 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à préciser que les actions d'évaluation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences sont éligibles au compte personnel de formation, qu'elles interviennent en amont ou en aval de la formation.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'amendement rédactionnel AS339 du rapporteur.

Elle se saisit ensuite de l'amendement AS340 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à permettre aux titulaires d'un compte personnel d'activité (CPA) ayant acquis des heures du fait d'un engagement citoyen de financer des formations en lien avec leurs activités associatives. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen permettront de financer ces actions.

La Commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite les amendements identiques AS357 du rapporteur et AS75 de M. Philip Cordery.

M. Philip Cordery. Nous avons adopté en première lecture un amendement permettant d'utiliser le CPA pour des formations au sein de l'Union européenne. Il serait pertinent d'élargir cette disposition à l'ensemble des formations à l'étranger, notamment pour ceux de nos compatriotes qui sont frontaliers avec un pays non membre de l'Union européenne.

Mme Isabelle Le Callennec. Que se passera-t-il pour la Grande-Bretagne ?

M. Philip Cordery. Le Royaume-Uni reste *a priori* un pays étranger.

La Commission adopte les amendements.

Elle en vient aux amendements identiques AS341 du rapporteur et AS66 de Mme Catherine Coutelle.

Mme Catherine Coutelle. En général, le temps partiel n'est pas choisi. Ces salariés, pour pouvoir progresser ou avoir des métiers à temps plein, ont besoin de formation. Nous souhaitons donc que le compte de formation soit, par décision unilatérale de l'employeur, abondé à temps plein. Nous l'avons demandé, et c'est dans la loi, pour les retraites : lorsqu'un salarié est à temps partiel, il ne cotise que partiellement à sa retraite, mais nous avons prévu que l'employeur pouvait abonder son compte comme pour un temps plein.

Mme Isabelle Le Callennec. A-t-on un retour d'expérience sur cette disposition ?

Mme Catherine Coutelle. Non, cela n'a pas encore été quantifié, mais M. Issindou est en train de procéder à une évaluation de loi sur les retraites et je pense que cet élément pourrait y être inclus.

M. Jean-Patrick Gille. Qui paye ? Le principe, c'est le prorata du nombre d'heures travaillées. L'employeur qui recourt beaucoup au temps partiel bénéficierait grâce à cet amendement de plus de formations : c'est donner un avantage aux entreprises qui abusent du temps partiel. Dans tous les cas, il faut que ce soit l'employeur qui finance.

Mme Catherine Coutelle. C'est une décision de l'employeur et c'est lui qui finance. Cela lui coûte donc plus cher. Le compte est déjà abondé de manière plus importante pour les personnes très éloignées de l'emploi ou les jeunes en échec scolaire, par un financement public. Il s'agit là d'un financement privé, comme nous l'avons prévu pour les retraites en proposant qu'une personne qui travaille à temps partiel puisse voir son compte abonder à temps plein. Nous souhaitons rendre le temps partiel le plus cher possible car il y a des abus, lesquels sont subis par des salariés qui sont à 80 % des femmes.

La Commission adopte les amendements.

Elle examine ensuite l'amendement AS241 de Mme Karine Berger.

Mme Karine Berger. Cet amendement vise à tirer les conséquences de la création du CPA pour les grands décrocheurs. Notre majorité est attachée à trouver des solutions pour tous les élèves qui sortent du système scolaire sans diplôme et c'est une priorité de la ministre de l'éducation nationale. Nous

proposons ici d'augmenter le plafond de formation pour les grands décrocheurs de 400 à 1 500 heures par an.

M. le rapporteur. Nous avons déjà adopté en première lecture un amendement de Jean-Patrick Gille prévoyant un doublement, de vingt-quatre à quarante-huit heures par an, de l'alimentation du compte, ainsi qu'un quadruplement du plafond. Je propose d'en rester là.

Mme Isabelle Le Callennec. Qu'est-ce qui différencie un « grand décrocheur » d'un décrocheur ?

M. Jean-Patrick Gille. Le compte comporte deux éléments. Il y a tout d'abord le nombre d'heures dont le compte est crédité proportionnellement au travail effectué, et mon amendement a doublé ce nombre pour les personnes en grande difficulté. Il y a ensuite un plafond, de 150 heures pour les salariés, porté à 400 heures par mon amendement pour les personnes en grande difficulté. Ce plafond ne signifie pas que l'on ne peut avoir plus d'heures sur son compte, et la loi dit déjà que toute personne qui n'a pas une qualification de niveau cinq voit son compte abondé de 400 heures, des heures qui ne sont pas comptabilisées pour le plafond. Le plafond reste assez bas afin que les gens dépensent leurs crédits d'heures et ne les thésaurisent pas.

L'amendement est retiré.

La Commission se saisit de l'amendement AS254 de M. Jean-Patrick Gille.

M. Jean-Patrick Gille. Il s'est produit un effet collatéral imprévu à la suite de la réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE) conjuguée à la réforme de la formation professionnelle. Sur le terrain, il n'y a plus assez d'argent pour financer les personnes en insertion par l'activité économique. Cet amendement prévoit que le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) puisse abonder les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui financent l'IAE.

M. le rapporteur. Je partage pleinement l'objectif, mais le débat a eu lieu au Sénat et la ministre a répondu qu'elle devait recevoir d'ici à l'été un état des lieux de la formation des travailleurs en IAE. Ce sera donc un avis de sagesse.

Mme Isabelle Le Callennec. Je siège au Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE), qui a tenu une réunion la semaine dernière au cours de laquelle nous avons longuement discuté de cette question de la formation de personnes qui en ont particulièrement besoin. Des données ont été présentées. Une OPCA qui finance l'économie sociale et solidaire, Uniformation, est submergée de demandes et ne peut plus assumer sa charge. Des chantiers d'insertion sont obligés, pour financer des formations, de se raccrocher non plus à l'OPCA mais à une branche qui aurait un rapport avec les métiers pour lesquels

sont formées les personnes en insertion. Je trouve que l'amendement fait une proposition sage, car il existe une vraie demande.

Mme Monique Iborra. Pourquoi les régions ne prennent-elles pas cela en charge ? Certaines le font, par convention avec les OPCA.

M. Jean-Patrick Gille. L'amendement ne crée pas d'obligation. Il rend possible un refinancement des OPCA par le FSPP, sans déclencher d'automatisme puisque cela passe ensuite par une convention. Il est temps de débloquent cette situation que nous traînons depuis un an. Le ministère m'a fait savoir que les services ne parvenaient pas à documenter la question. Je suis remonté au créneau et je ne crois pas m'avancer beaucoup en disant que sa position serait favorable. Sans vouloir leur forcer la main, adopter l'amendement ferait avancer les choses.

La Commission adopte l'amendement.

Elle en vient à l'amendement AS342 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à supprimer le renvoi de l'amélioration des modalités de prévention de la pénibilité à la concertation entre partenaires sociaux. L'article 21 relatif au compte personnel d'activité n'a pas vocation à servir de support pour modifier les dispositions relatives à la prévention de la pénibilité.

La Commission adopte l'amendement.

Elle adopte également l'amendement de conséquence AS345 du rapporteur.

Puis elle examine l'amendement AS223 de Mme Chantal Guittet.

Mme Annie Le Houerou. Cet amendement concerne les activités de sauveteurs embarqués bénévoles et de nageurs-sauveteurs volontaires. Il s'agit de demander, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi, un rapport en vue de prévoir l'intégration de ces activités de bénévolat dans le compte personnel de formation, afin de valoriser cet engagement indispensable au dispositif national de sauvetage en mer.

M. le rapporteur. Selon moi, ces personnes sont couvertes par le fait qu'elles sont membres d'associations et font du bénévolat associatif. Elles relèvent de la couverture à ce titre.

Mme Annie Le Houerou. Il serait intéressant de regarder leur situation de plus près.

M. le rapporteur. Je veux bien être favorable à une demande de rapport, mais j'ai en tout cas cette interrogation.

M. Gilles Lurton. Mme Guittet travaille actuellement à un rapport sur la Société nationale de sauvetage en mer (SNSM). Elle peut sans doute y introduire cette problématique.

M. le rapporteur. Excellente suggestion !

Mme Annie Le Houerou. Mme Guittet est la première signataire de l'amendement. Je pense qu'il est important d'inscrire celui-ci dans la loi.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 21 modifié.

*

* *

Article 21 bis A

(Art. L. 6321-1 et L. 6324-1 du code du travail)

Élargissement de l'acquisition de blocs de compétences et de l'évaluation préalable à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences

Cet article élargit au plan de formation et à la période de professionnalisation la possibilité d'acquérir des blocs de compétences et d'accéder à l'évaluation préalable à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 21 *bis* A est issu d'un amendement présenté par M. Jean-Patrick Gille (SRC) qui a été retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Inscrite à l'article L. 6323-6 du code du travail par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, l'acquisition de blocs de compétences composant un diplôme ou un titre professionnel est aujourd'hui possible lors de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF). Chaque bloc de compétences constitue alors une partie identifiée de la certification professionnelle, telle que classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte, dans le droit en vigueur, dans le cadre de formations suivies au titre du plan de formation ou de la période de professionnalisation. L'article 21 *bis* A généralise donc à l'ensemble des outils mobilisés au titre de la formation professionnelle la capacité à acquérir des compétences par blocs.

L'article 21 *bis* A élargit, dans un second temps, au plan de formation et à la période de professionnalisation la possibilité de bénéficier des actions

d'évaluation préalables à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Maintenu dans son principe lors de son examen au Sénat, l'article 21 *bis* A a fait l'objet d'une réécriture par sa commission des affaires sociales destinée à le codifier.

Les deux dispositions relatives à l'acquisition de blocs de compétences et au financement de l'évaluation préalable à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ont ainsi été inscrites dans le code du travail :

- à l'article L. 6321-1, s'agissant du plan de formation ;
- à l'article L. 6324-1, s'agissant de la période de professionnalisation.

*

La Commission adopte l'article 21 bis A sans modification.

*

* *

Article 21 bis B

(Art. L. 6331-48, L. 6331-48-1, L. 6331-50, L. 6331-51, L. 6331-54 et L. 6331-54-1 [abrogés], L. 6361-2 du code du travail ; art. 8 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs ; art. 1601, 1601 B, 1609 *quater* vices B du code général des impôts ; art. L. 135 J du livre des procédures pénales ; art. 2 de la loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans)

Unification du recouvrement de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants

Cet article vise à unifier les circuits de recouvrement de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 21 *bis* B du projet de loi résulte d'un amendement de M. Fabrice Verdier et Mme Sylviane Bulteau (SRC) retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

Il a pour objectif de corriger la dualité des circuits de recouvrement de la contribution à la formation professionnelle (CFP) des travailleurs indépendants, aujourd'hui réparti entre les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et les centres des impôts.

En effet, la CPF acquittée par les travailleurs indépendants est recouvrée par des organismes différents selon le statut du travailleur. Le droit en vigueur prévoit ainsi le recouvrement de la CPF des commerçants par le régime social des indépendants (RSI), des artisans par le Trésor public, des professions libérales par les URSSAF et des exploitants agricoles par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA). À l'exception des secteurs de l'agriculture et de la pêche, l'article 21 *bis* B procède ainsi à l'unification du recouvrement de la CPF par les URSSAF. Le versement aux fonds d'assurance formation (FAF) aura désormais lieu au mois de décembre de l'année en cours, et non plus en février de l'année suivante.

Cette unification implique la modification de plusieurs dispositions du code du travail, de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs et du code général des impôts :

– s'agissant du code du travail, tout d'abord, l'article L. 6331-48 relatif aux taux de la CPF intègre désormais les règles applicables aux indépendants, aux libéraux et aux non-salariés, incluant ainsi les artisans. Les modalités d'affectation de la CPF aux fonds d'assurance formation (FAF) et de recouvrement par l'URSSAF sont également précisées, respectivement aux articles L. 6331-50 et L. 6331-51 ;

– s'agissant de l'ordonnance du 18 décembre 2003 précitée, également, les modifications inscrites dans le code du travail sont reproduites pour la mise en œuvre du droit à la formation professionnelle des chefs d'entreprise artisanale ;

– s'agissant du code général des impôts, enfin, des dispositions de coordination sont insérées afin de supprimer les dispositions relatives à la contribution destinée au Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale (FAFCEA) et de celle des artisans régis par le régime micro-social, devenues sans objet.

2. Les modifications apportées par le Sénat

L'intérêt de l'unification des circuits de recouvrement des CPF des travailleurs indépendants par les URSSAF a été reconnu par le Sénat lors de son examen de l'article 21 *bis* B.

La rédaction de cet article a toutefois été précisée par l'adoption de plusieurs amendements lors de son examen par la commission des affaires sociales, à l'initiative de ses rapporteurs. Outre trois amendements rédactionnels, une disposition précisant le champ des artisans redevables de la CPF a été adoptée afin de garantir la prise en compte de l'ensemble de ces travailleurs indépendants. Le critère applicable n'est plus l'affiliation au RSI mais l'inscription au répertoire des métiers. Enfin, la modification de l'article 1601 du code général des impôts

introduisant une dérogation à l'application du droit additionnel affecté au financement d'actions de formation par les chambres régionales de métiers et de l'artisanat et par les chambres de métier et de l'artisanat de région est supprimée.

Cet article a, par ailleurs, été complété par l'adoption d'un dispositif d'échanges d'informations lors de son examen en séance publique au Sénat, à l'initiative des rapporteurs. Effectué entre les chambres de métiers et de l'artisanat, l'administration fiscale et les URSSAF, cet échange vise à garantir la bonne transmission des informations relatives aux personnes redevables de la taxe pour frais de chambre.

3. La position de la Commission

À l'initiative du rapporteur, la Commission a adopté un amendement procédant au déplafonnement de la contribution à la formation professionnelle versée aux chambres de métiers et de l'artisanat et au fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise, aux termes de l'article L. 6331-50 du code du travail.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS392 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement supprime le plafonnement de la contribution à la formation professionnelle (CFP) des indépendants, versée aux chambres des métiers et de l'artisanat et au fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise. Finançant des droits sociaux individuels, la CFP ne doit pas être limitée à une seule partie des travailleurs indépendants – ici, les artisans. L'objectif est d'assurer la pérennité de la ressource qui finance les droits des artisans, en cohérence avec l'extension du compte personnel de formation à ces travailleurs.

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

*Puis elle **adopte** l'article 21 bis B **modifié**.*

*

* *

Article 21 bis

Ouverture d'une concertation relative à l'élargissement du compte personnel d'activité

Cet article prévoyait l'ouverture d'une concertation relative à l'élargissement du compte personnel d'activité (CPA) à d'autres droits avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 21 *bis* du projet de loi a été adopté par l'Assemblée nationale lors de l'examen du texte par la commission des affaires sociales, à l'initiative du rapporteur.

Tout en reconnaissant la démarche pragmatique de l'article 21 du projet de loi, visant à garantir l'entrée en vigueur effective du CPA au 1^{er} janvier 2017, cet article souligne la vocation du CPA à dépasser le périmètre initial de trois comptes. À terme, le CPA devrait ainsi rassembler d'autres dispositifs nécessaires à la sécurisation des parcours professionnels et constituer le point d'accès aux droits sociaux et professionnels.

Il importe de prolonger la réflexion dans le cadre d'une concertation initiée par le Gouvernement avant le 1^{er} octobre 2016 avec les partenaires sociaux qui, s'ils le souhaitent, engageront une négociation.

L'enjeu d'une meilleure prise en compte du temps et de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sera notamment au cœur de cette concertation, afin de permettre à chaque salarié de préparer et de mener à terme des projets personnels. À ce titre, l'hypothèse d'une intégration du compte épargne temps (CET) dans le CPA ou celle de la création d'une « *banque du temps* » devront être précisées lors des échanges avant, le cas échéant, d'être débattues au Parlement.

2. Les modifications apportées par le Sénat

L'article 21 *bis* a été supprimé lors de son examen par la commission des affaires sociales du Sénat.

3. La position de la Commission

À l'initiative du rapporteur, la Commission a adopté un amendement visant à rétablir l'article 21 *bis* dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La Commission examine l'amendement AS347 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement rétablit la concertation relative à l'élargissement du périmètre du CPA. Cette démarche pragmatique vise à garantir la pleine entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} janvier 2017. Toutefois, la vocation du CPA dépasse le périmètre retenu : à terme, d'autres comptes pourraient y être intégrés et ainsi faciliter les transitions professionnelles.

Mme Isabelle Le Callennec. Avec cet amendement, le compte épargne temps, qui ne touche pas toutes les entreprises actuellement, est réintroduit dans le

compte personnel d'activité. Il ouvre la boîte de Pandore. La création du CPA précède la concertation avec les partenaires sociaux, ce qui créera une inquiétude supplémentaire chez les entreprises.

M. le rapporteur. Cet amendement ne prévoit rien d'autre que l'ouverture de la concertation sur le compte épargne temps.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 21 bis est ainsi rétabli.

*

* *

Article 21 ter

(Art. L. 6323-4-et L. 6323-32 à L. 6323-40 [nouveaux] du code du travail ;
art. L. 243-6 du code de l'action sociale et des familles)

Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs handicapés accueillis en ESAT

L'article 21 *ter* du projet de loi a été adopté à l'initiative du Gouvernement, lors de l'examen du texte en séance publique au Sénat. Il vise à garantir la pleine entrée en vigueur du compte personnel de formation (CPF) des personnes handicapées accueillies dans un ESAT.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a posé les fondements du CPF, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015.

Le CPF est alimenté par l'employeur à hauteur de 24 heures par an à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond de 150 heures. Des abondements complémentaires peuvent néanmoins être effectués lorsque la durée de la formation suivie par le titulaire du CPF excède le nombre d'heures inscrites sur le compte, aux termes de l'article L. 6323-4 du code du travail.

S'agissant en particulier des travailleurs handicapés accueillis en ESAT, le III de l'article L. 6323-4 précité renvoie à un décret la définition des conditions dans lesquelles le CPF de ces travailleurs fait l'objet d'abondements complémentaires. Ce décret n'a jusqu'alors pas été publié ⁽¹⁾.

Le **I** de l'article 21 *ter* tire les conséquences de cette situation en définissant les modalités d'alimentation, de mobilisation et de financement du CPF des travailleurs accueillis en ESAT.

(1) Rapport de MM. Jean-Patrick Gille et Gérard Cherpion sur la mise en application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, déposé le 9 mars 2016.

S'agissant de l'alimentation du compte, tout d'abord, le rythme de droit commun est reproduit, que le travailleur soit accueilli à temps plein ou à temps partiel dans l'ESAT. Des abondements complémentaires peuvent être effectués à la demande du titulaire du compte ou de son représentant légal lorsque la durée de formation est supérieure au nombre d'heures inscrites. Ces abondements peuvent être financés par un organisme collecteur paritaire agréé (OPCA), une région – lorsque la formation suivie par la personne handicapée est organisée avec son concours financier –, les entreprises – dans le cadre d'une mise à disposition par l'ESAT –, Pôle emploi ou l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Le **III** de l'article 21 *ter* abroge en conséquence le III de l'article L. 6323-4 précité qui renvoyait à un décret l'application d'abondements complémentaires pour les travailleurs accueillis dans des ESAT.

S'agissant de la mobilisation du compte, également, le travailleur doit demander l'accord préalable de l'ESAT lorsque la formation est suivie pendant le temps d'exercice d'une activité au caractère professionnel au sein de l'établissement. Une fois l'accord obtenu, le travailleur bénéficie pendant la durée de la formation du maintien de sa rémunération garantie et du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'OPCA prend en charge, par ailleurs, les frais de formation liés à la formation suivie.

S'agissant du financement des heures de formation, enfin, il est prévu que l'ESAT verse à l'OPCA dont il relève une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée au travailleur, dont le montant est défini par décret. Le **II** de l'article 21 *ter* tire les conséquences de ce financement en matière de compensation à l'article L. 243-6 du code de l'action sociale et des familles. La compensation par l'État de la contribution versée par l'ESAT au titre du CPF est calculée sur la base d'une assiette forfaitaire, pour la partie de cette assiette égale à l'aide au poste.

*

*La Commission adopte l'article 21 *ter* sans modification.*

*

* *

Article 23

(Art. L. 5131-3 à L. 5131-5, L. 5131-7 et L. 5131-8 du code du travail)

Renforcement de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie

Cet article rénove les dispositifs d'accompagnement et d'insertion des jeunes en les rassemblant dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 23 du projet de loi rénove les dispositifs d'accompagnement et d'inclusion sociale et professionnelle des jeunes en s'appuyant sur deux outils principaux :

– d'une part, la création du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, rassemblant les dispositifs d'accompagnement existants et dont l'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} janvier 2017 ;

– la généralisation de la garantie jeunes, qui constitue une déclinaison particulière du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie pour les jeunes de 16 à 25 ans répondant à des critères d'exclusion sociale et professionnelle.

Plusieurs modifications ont été apportées à cet article lors de son examen par l'Assemblée nationale.

À l'initiative du rapporteur, la commission des affaires sociales a précisé la rédaction de l'article 23 afin de garantir le caractère incessible et insaisissable de l'allocation versée dans le cadre de la garantie jeunes et la possibilité de procéder à la suspension ou à la suppression de son versement en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.

Au stade de la séance publique, cet article a été modifié afin de garantir la signature du contrat d'engagement en amont de l'entrée dans le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. S'agissant de la mise en œuvre de la garantie jeunes, la compétence des missions locales a été inscrite dans la loi, sans pour autant exclure la désignation d'un autre organisme par le préfet de département lorsque les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes le justifient. Enfin, la détermination des modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement de l'allocation versée dans le cadre de la garantie jeunes est intégrée au décret prévu à l'article L. 5131-7 du code du travail tel que modifié par l'article 23.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat, tout d'abord, a supprimé, à l'initiative de ses rapporteurs, l'ensemble des dispositions relatives à la garantie jeunes. Seul le dispositif du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, renommé « *parcours contractualisé d'accompagnement vers l'autonomie par l'emploi* », sur proposition de Mme Agnès Canayer (Les Républicains), est donc maintenu à cet article.

La compétence des missions locales pour mettre en place ce parcours contractualisé a, en outre, été inscrite à l'article L. 5131-4 du code du travail tel que modifié par le projet de loi, à l'initiative de Mme Stéphanie Riocreux (groupe Socialiste et républicain).

Lors de l'examen de cet article en séance publique, outre un amendement rédactionnel, le Sénat a adopté deux amendements revenant sur les modifications adoptées par la commission des affaires sociales. D'une part, la compétence des missions locales pour mettre en place le parcours contractualisé n'exclut pas la possibilité pour le préfet de département de désigner un autre organisme, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Cette rédaction proposée par les rapporteurs est identique à celle prévue dans le cas de la garantie jeunes. D'autre part, la dénomination du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie telle qu'inscrite dans le texte adopté par l'Assemblée nationale est rétablie, à l'initiative du Gouvernement.

3. La position de la Commission

Outre un amendement rédactionnel, la Commission a adopté un amendement du rapporteur visant à rétablir la généralisation du dispositif de garantie jeunes.

*

La Commission se saisit de l'amendement AS393 rectifié du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir les dispositions relatives à la généralisation de la Garantie jeunes, qui constitue une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. La généralisation de la Garantie jeunes constitue l'une des dispositions clefs du projet de loi, destinée à assurer l'égal accès à ce dispositif de tout jeune répondant à des critères identiques, quel que soit son lieu d'habitation.

La Commission adopte l'amendement.

Elle adopte l'amendement de coordination AS348 du rapporteur.

Puis elle adopte l'article 23 modifié.

*

* *

Article 23 bis A

(Art. L. 822-1 du code de l'éducation ; art. 1042 B du code général des impôts)

Extension des missions du réseau des œuvres universitaires à la gestion des aides en faveur des jeunes à la recherche d'un premier emploi

Cet article précise la compétence du réseau du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) et des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) dans la gestion des aides en faveur des jeunes à la recherche d'un premier emploi.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 23 *bis* A du projet de loi a été adopté à l'initiative du Gouvernement, dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution. Il complète le dispositif d'« aide à la recherche du premier emploi » (ARPE) prévu à l'article 23 *bis* D du projet de loi.

La compétence du réseau CNOUS-CROUS, définie à l'article L. 822-1 du code de l'éducation, recouvre aujourd'hui les missions d'accueil des étudiants, d'aide sociale, d'information, d'aide à la mobilité et d'amélioration des conditions de vie et de travail des membres de la communauté universitaire. Elle se limite donc à un public étudiant.

Afin de faciliter la mise en place du dispositif « ARPE », la compétence de ce réseau est étendue par l'article 23 *bis* A au public venant d'achever son parcours universitaire. L'exercice de cette compétence par le réseau est néanmoins facultatif.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Lors de son examen par la commission des affaires sociales du Sénat, l'article 23 *bis* A a été complété par une disposition élargissant les missions du réseau CNOUS-CROUS prévues à l'article L. 822-1 précité aux apprentis.

Deux amendements rédactionnels ont ensuite été adoptés lors de l'examen de l'article en séance publique.

*

La Commission adopte l'article 23 bis A sans modification.

*

* *

Article 23 bis B

(Art. L. 130-2 à L. 130-5 du code du service national ; art. L. 136-2 du code de la sécurité sociale)

Régime social des volontaires des établissements publics d'insertion de la défense (EPIDE)

Cet article rénove le régime social des volontaires des établissements publics d'insertion de la défense (EPIDE) et l'adapte à la mise en place de la protection universelle maladie (PUMA).

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 23 *bis* B du projet de loi résulte de l'adoption d'un amendement du Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Il adapte le régime social applicable à ces volontaires dans le cadre de leur affiliation à la « PUMA », régime d'assurance maladie de droit commun depuis le 1^{er} janvier 2016 pour les personnes sans activité professionnelle.

Jusqu'alors, la couverture des volontaires en matière de risques maladie-maternité-invalidité et d'accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) prenait la forme de cotisations forfaitaires annuelles aux URSSAF régionales.

L'article 23 *bis* B tire donc les conséquences de la création de la PUMA en substituant à la cotisation maladie-maternité-invalidité un assujettissement à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) de l'allocation et de la prime versées aux volontaires. Les modalités de versement de la cotisation AT-MP, quant à elles, ne sont pas modifiées.

La PUMA étant en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016, le **III** de l'article 23 *bis* B prévoit une application du dispositif pour les cotisations dues pour les périodes courant à compter de cette date.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales a Sénat a adopté un amendement rédactionnel corrigeant une erreur de référence.

Deux amendements rédactionnels ont également été adoptés lors de l'examen de cet article en séance publique.

*

La Commission adopte l'article 23 bis B sans modification.

*

* *

Article 23 bis C

(Art. L. 324-1 à L. 324-5 du code du travail applicable à Mayotte)

Application à Mayotte du droit à l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

Cet article aménage l'application à Mayotte du droit à l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie décliné à l'article 23 du projet de loi.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 23 *bis* C du projet de loi résulte de l'adoption d'un amendement du Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Le territoire de Mayotte applique un droit du travail spécifique, en application du principe d'identité législative défini à l'article 73 de la Constitution, jusqu'au 1^{er} janvier 2018. L'article 23 *bis* C tire les conséquences de ce droit dérogatoire afin de garantir la pleine entrée en vigueur du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie à Mayotte prévu à l'article 23 du projet de loi – ainsi que de l'une de ses modalités, la garantie jeunes. Il substitue ainsi ces dispositions à celles relatives au contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) figurant jusqu'alors dans le code du travail applicable à Mayotte.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Deux amendements rédactionnels des rapporteurs a été adoptés lors de l'examen de l'article 23 *bis* C par la Commission puis en séance publique au Sénat.

3. La position de la Commission

À l'initiative du rapporteur, la Commission a adopté cinq amendements visant à garantir la cohérence de la rédaction des dispositifs de parcours contractualisé vers l'accompagnement et l'emploi et de garantie jeunes avec celle inscrite à l'article 23 du projet de loi.

*

La Commission adopte successivement l'amendement rédactionnel AS379, l'amendement de cohérence AS394, l'amendement de coordination AS349, l'amendement de cohérence AS395, l'amendement rédactionnel AS350, tous du rapporteur.

Puis elle adopte l'article 23 bis C modifié.

*

* *

Article 23 bis D

Création de l'aide à la recherche du premier emploi

Cet article précise le contenu et les modalités d'entrée en vigueur du dispositif d'aide à la recherche du premier emploi (ARPE).

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 23 *bis* D du projet de loi résulte de l'adoption d'un amendement du Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Il définit les modalités de mise en œuvre du dispositif « ARPE », qui correspond à une aide accordée pour une durée de quatre mois à tout jeune de

moins de 28 ans – à sa demande – à la recherche d’un emploi et ayant obtenu dans les trois mois précédents un diplôme à finalité professionnelle. Non imposable et exonérée de charges sociales, l’aide est réservée au jeune qui bénéficiait jusqu’alors d’une bourse nationale du second degré ou de l’enseignement supérieur lors de la dernière année de préparation du diplôme, sous réserve que ses revenus n’aient pas augmenté au-delà du seuil permettant de bénéficier de ces bourses. Une vérification de l’exactitude des informations fournies par les bénéficiaires du dispositif pourra être effectuée par l’autorité académique ou le centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS).

Les modalités de mise en œuvre du dispositif sont renvoyées au pouvoir réglementaire :

– un décret, d’une part, déterminera les modalités d’attribution de l’aide et la liste des diplômes à finalité professionnelle ouvrant droit à l’aide ;

– un arrêté des ministres chargés de l’éducation nationale, de l’enseignement supérieur et du budget, d’autre part, précisera le montant mensuel de l’aide ainsi que le montant maximal des ressources permettant aux jeunes qui ont obtenu leur diplôme par l’apprentissage de bénéficier de l’aide.

Le paiement de l’ARPE pourra, enfin, être confié par l’autorité académique ou le CROUS à l’Agence de services et de paiement (ASP).

2. Les modifications apportées par le Sénat

À l’initiative de ses rapporteurs, la commission des affaires sociales du Sénat a précisé que l’autorité académique ou le CROUS peut confier l’instruction des demandes à l’ASP, s’ajoutant ainsi à la mission de paiement figurant dans la rédaction initiale du dispositif.

Un amendement supplémentaire a été adopté lors de l’examen de l’article en séance publique, à l’initiative des rapporteurs, visant à porter le délai de demande de l’ARPE de trois à quatre mois après l’obtention du diplôme.

*

La Commission adopte l’article 23 bis D sans modification.

*

* *

Article 23 bis

Rapport relatif à l’évaluation des emplois d’avenir

Cet article prévoyait la remise par le Gouvernement d’un rapport sur la mise en œuvre du dispositif des emplois d’avenir.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 23 *bis* a été adopté par l'Assemblée nationale lors de l'examen du projet de loi par la commission des affaires sociales, à l'initiative de M. Jean-Louis Bricout (groupe Socialiste Républicain et Citoyen). Il prévoit la remise par le Gouvernement d'un rapport sur la mise en œuvre de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

Ayant pour objectif l'évaluation de l'impact des emplois d'avenir sur la politique de l'emploi, ce rapport devait être remis au Parlement au plus tard six mois après la promulgation de la loi.

2. Les modifications apportées par le Sénat

L'article 23 *bis* a été supprimé lors de son examen par la commission des affaires sociales du Sénat, à l'initiative de ses rapporteurs.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté un amendement de M. Jean-Louis Bricout (SER) rétablissant cet article dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La Commission examine l'amendement AS43 de M. Jean-Louis Bricout.

M. Jean-Louis Bricout. Cet amendement vise à rétablir l'article supprimé par le Sénat, qui demande au Gouvernement la remise d'un rapport relatif à l'application de la loi portant création des emplois d'avenir, afin de présenter l'impact de ses dispositions sur la politique de l'emploi. Il s'agit aussi de demander que ce rapport étudie l'opportunité d'une prolongation du dispositif au-delà des trois années prévues avec des aides dégressives, ce qui permettrait aux collectivités et les associations de consolider le maximum de contrats, sans rupture financière – je rappelle qu'on passe aujourd'hui de 75 % à 0 % de prise en charge.

M. le rapporteur. Avis favorable.

Mme Isabelle Le Callennec. Cet amendement est bienvenu. Il serait également intéressant de prévoir un rapport sur les contrats de génération.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 23 bis est ainsi rétabli.

*

* *

Article 23 ter

(Art. L. 243-1 du code de l'action sociale et des familles ; art. L. 5213-2-1 [nouveau]
du code du travail)

Dispositif d'emploi accompagné pour les personnes handicapées

Cet article précise le contenu et les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné à destination des personnes handicapées exerçant une activité professionnelle en milieu ordinaire.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 23 *ter* du projet de loi a été adopté à l'initiative du Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Il vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire et à garantir un suivi durable, afin de corriger les limites actuelles de l'accompagnement des travailleurs handicapés mais aussi des entreprises.

Le **I** de l'article 23 *ter* définit ainsi un « *dispositif d'emploi accompagné* » à l'article L. 243-1 du code de l'action sociale et des familles, ouvert aux personnes handicapées nécessitant un accompagnement durable pour s'insérer sur le marché du travail. Ce dispositif s'adresse en particulier des travailleurs accueillis dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en place au terme de l'évaluation effectuée par l'équipe pluridisciplinaire, en complément de l'orientation décidée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et en lien, le cas échéant, avec le service public de l'emploi. La CDAPH décide alors de la mise en œuvre de ce dispositif, après accord du travailleur ou de ses représentants légaux, qui se traduit par un double accompagnement :

- le soutien et l'accompagnement du salarié, d'une part ;
- l'appui et l'accompagnement de l'employeur, d'autre part.

Chaque dispositif d'emploi accompagné repose sur la conclusion d'une convention de gestion tripartite entre la personne morale gestionnaire du dispositif accompagné, la personne morale gestionnaire d'un ESAT ou d'un établissement médico-social spécialisé dans l'aide à l'insertion, et un organisme du service public de l'emploi – Pôle emploi, le réseau Cap emploi ou une mission locale.

Les modalités spécifiques d'accompagnement du travailleur handicapé sur son lieu de travail et de l'employeur sont ensuite déclinées dans une « *convention individuelle d'accompagnement* », conclue entre la personne accompagnée – ou son représentant légal –, l'employeur et l'organisme gestionnaire du dispositif.

Le **II** de l'article 23 *ter* intègre le dispositif d'emploi accompagné dans le code du travail, avec la création d'un nouvel article L. 5213-2-1 déclinant son contenu pour le travailleur accompagné et l'employeur. Il renvoie à un décret la définition des modalités de contractualisation entre le salarié, l'employeur et le prestataire chargé du dispositif ainsi que les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre.

L'article 23 *ter* renvoie, enfin, au pouvoir réglementaire la déclinaison de ce dispositif :

– par décret, au **III**, s'agissant notamment des conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné – ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un ESAT – conclut une convention de financement ou un avenant au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) avec le directeur de l'agence régionale de santé (ARS) ;

– par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l'emploi, au **IV**, s'agissant de la définition d'un modèle de convention.

2. Les modifications apportées par le Sénat

À l'initiative de ses rapporteurs, la commission des affaires sociales du Sénat a adopté deux amendements rédactionnels à l'article 23 *ter*, visant notamment à insérer dans le code de l'action sociale et des familles les dispositions de renvoi au pouvoir réglementaire.

Lors de son examen en séance publique, cet article a fait l'objet d'une réécriture à l'initiative du Gouvernement. La nouvelle rédaction renvoie au nouvel article L. 5213-2-1 du code du travail la déclinaison du contenu du dispositif d'emploi accompagné. L'article L. 243-1 du code de l'action sociale et des familles se limite en conséquence à une mention du dispositif, en renvoyant ses modalités de mise en œuvre au code du travail.

La nouvelle rédaction précise que les conditions de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné sont déclinées dans un cahier des charges défini par décret. S'agissant de la convention de gestion, la rédaction prévoit désormais sa conclusion par l'un des organismes du service public de l'emploi précités – Pôle emploi, le réseau Cap emploi ou une mission locale –, la personne morale gestionnaire du dispositif et, lorsque cette dernière n'est pas elle-même gestionnaire d'un établissement ou service médico-social pour personnes handicapées, avec un tel service ou établissement.

**

La Commission adopte l'article 23 ter sans modification.

*

* *

Article 23 quater

(Art. L. 5132-15-1 du code du travail)

**Aménagement de la durée du contrat de travail des salariés
en ateliers et chantiers d'insertion**

Cet article vise à étendre la dérogation à la limitation de la durée du contrat de travail des salariés en ateliers et chantiers d'insertion (ACI) afin de garantir l'accompagnement efficace des personnes les plus éloignées de l'emploi.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 23 *quater* a été adopté par l'Assemblée nationale à l'initiative du rapporteur dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution.

Il étend la dérogation à la limitation de la durée du contrat de travail des salariés en ateliers et chantiers d'insertion (ACI), aujourd'hui limitée à vingt-quatre mois. Le droit en vigueur prévoit une dérogation dans deux cas, à titre exceptionnel :

- lorsque le salarié est âgé de cinquante ans et plus, d'une part ;
- lorsqu'il est reconnu comme travailleur handicapé, d'autre part.

Afin de renforcer l'efficacité de la prise en charge par les ACI, qui jouent un rôle majeur dans l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi, l'article 24 *quater* étend la prolongation du contrat du travail aux personnes rencontrant des difficultés durables d'insertion professionnelle. Cette prolongation conserve néanmoins son caractère dérogatoire et est limitée à soixante mois, en cohérence avec la nature transitoire du dispositif. En outre, Pôle emploi demeure compétent pour accorder cette prolongation, après avoir procédé à l'examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduite dans le cadre des vingt-quatre premiers mois.

2. Les modifications apportées par le Sénat

L'article 23 *quater* a fait l'objet d'une réécriture lors de son examen en séance publique au Sénat, à l'initiative du Gouvernement, sans en modifier le contenu. La nouvelle rédaction clarifie la présentation des deux dérogations à la limitation de la durée du contrat de travail à vingt-quatre mois.

*

La Commission adopte l'article 23 quater sans modification.

*

* *

CHAPITRE III **Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique**

Article 25

(Art. L. 2242-8 du code du travail)

Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Cet article précise le contenu et les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, qui devient un nouvel objet de la négociation dans l'entreprise.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La rédaction de l'article 25 du projet de loi a été complétée lors de son examen par l'Assemblée nationale afin d'enrichir la définition et les contours du droit à la déconnexion.

À l'initiative du rapporteur, la Commission a inscrit dans la négociation annuelle sur l'amélioration de la qualité de vie au travail le sujet du « *devoir de déconnexion* », se traduisant par la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'usage des outils numériques. Le respect de la vie personnelle et familiale a, par ailleurs, été précisé comme second objectif du droit à la déconnexion, aux côtés du respect des temps de repos et de congé.

La Commission a également anticipé l'entrée en vigueur du dispositif dès le 1^{er} janvier 2017, à l'initiative de M. Jean-Patrick Gille (Socialiste, républicain et citoyen) et de M. Christophe Cavard (Écologiste), et a étendu aux entreprises d'au moins cinquante salariés l'élaboration d'une charte destinée à la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques, sur proposition de M. Benoît Hamon (Socialiste, républicain et citoyen). Enfin, la mise en place d'une expérimentation nationale relative à l'usage raisonnable des messageries électroniques a été inscrite à l'article 25, à l'initiative de M. Yves Blein, rapporteur pour avis au nom de la commission des affaires économiques, et de Mme Corinne Erhel (Socialiste, républicain et citoyen).

Deux amendements rédactionnels ont été retenus par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, précisant notamment que seul le dispositif de droit à la déconnexion entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017. L'expérimentation nationale sera, quant à elle, mise en place au plus tard douze mois après la promulgation de la loi.

2. Les modifications apportées par le Sénat

L'article 25 du projet de loi a fait l'objet d'une réécriture lors de son examen par la commission des affaires sociales du Sénat, à l'initiative de ses rapporteurs. Cette nouvelle rédaction procède à la suppression de la plupart des dispositions adoptées par l'Assemblée nationale.

Sont ainsi supprimées :

– la précision apportée au 6° de l'article L. 2242-8 du code du travail, liant l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés à l'utilisation des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

– les dispositions relatives à la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'usage des outils numériques et à l'objectif de préservation de la vie personnelle et familiale ;

– l'élaboration d'une charte dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, contenant les actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques ;

– la communication par l'employeur par tout moyen en l'absence d'accord, des modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Le Sénat a renvoyé la définition des règles de communication aux salariés des modalités d'exercice de ce droit au pouvoir réglementaire ;

– l'expérimentation nationale relative à l'usage raisonnable des messageries électroniques.

Aucune modification supplémentaire n'a été adoptée lors de l'examen de l'article 25 en séance publique au Sénat.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté un amendement du rapporteur visant à rétablir l'article 25 dans les termes adoptés par l'Assemblée nationale en première lecture, tout en clarifiant la rédaction du dispositif de droit à la déconnexion.

*

La Commission examine l'amendement AS351 du rapporteur, qui fait l'objet du sous-amendement AS410 de Mme Karine Berger.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir la rédaction du dispositif de droit à la déconnexion issue des travaux de l'Assemblée nationale, qui avait notamment précisé l'objectif de respect de la vie personnelle et familiale. Le devoir de déconnexion doit se traduire par la mise en place par l'entreprise d'outils de régulation de l'usage des outils numériques. L'amendement précise également l'articulation du dispositif. Le droit à la déconnexion est intégré dans les négociations actuelles sur la qualité de vie au travail. À défaut d'accord, une charte devra être élaborée dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Mme Karine Berger. Mon sous-amendement vise à étendre le droit à la déconnexion aux transports, en l'occurrence à la conduite des voitures de fonction. En effet, la plupart des accidents mortels surviennent à cause de l'utilisation du téléphone portable alors que l'on est au volant.

M. le rapporteur. Défavorable. Le sous-amendement fait référence à la sécurité dans les transports. Il ne me semble pas que cette disposition ait sa place dans ce texte, même si je vois mal, je l'avoue, à quel véhicule législatif on pourrait la raccrocher.

Mme Karine Berger. La sécurité routière constate une augmentation des accidents mortels en raison de l'utilisation des outils numériques dans le cadre des transports personnels liés au travail. Je maintiens mon sous-amendement : il faut protéger les salariés, y compris pendant les transports.

M. le rapporteur. Votre sous-amendement renvoie à la sécurité routière, et non au travail : il est interdit de téléphoner au volant.

Mme Karine Berger. La loi est très claire : en *bluetooth*, on peut décrocher.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Il est tout aussi dangereux de décrocher, même en *bluetooth*, qu'il s'agisse de répondre à son employeur ou à un ami.

Mme Karine Berger. En l'occurrence, il s'agit de protéger le salarié dans le cadre d'une relation de travail. Je ne prétends pas régler l'ensemble des problèmes de sécurité routière...

Mme la présidente Catherine Lemorton. Votre sous-amendement évoque « la sécurité dans les transports » : quel danger y a-t-il à téléphoner dans les transports collectifs, par exemple ?

Mme Karine Berger. Effectivement, ce sous-amendement aurait dû renvoyer plus précisément à la conduite en voiture. Mais nous sommes dans le cadre d'une nouvelle lecture, et le Gouvernement a fait usage de l'article 49, alinéa 3, en première lecture.

M. Gérard Sebaoun. Les études montrent que même pour les piétons, le téléphone à la main est extrêmement dangereux. Le sujet ne fait donc pas débat. Je m'interroge en revanche sur un autre aspect de la question : en cas d'accident et de procès, la personne aura tout intérêt à invoquer une utilisation du téléphone pour motif professionnel, pour être dans le cadre d'un accident de travail et non plus « domestique ». Ce point doit donc être regardé de près.

La Commission rejette le sous-amendement.

Elle adopte l'amendement.

Puis elle est saisie de l'amendement AS245 de Mme Valérie Rabault.

Mme Karine Berger. Cet amendement vise à prévoir la mise en œuvre des droits des salariés en télétravail et la délivrance annuelle aux salariés d'une information synthétique sur ces droits dans l'entreprise.

M. le rapporteur. Il me paraît compliqué d'inscrire dès à présent dans la loi des éléments qui relèveront de la concertation des partenaires sociaux à laquelle est renvoyée l'adaptation du cadre juridique du travail à distance, comme prévu en première lecture. Je demande le retrait de cet amendement.

L'amendement est retiré.

La Commission adopte l'article 25 modifié.

*

* *

Article 25 bis

(Art. L. 5213-6 du code du travail, art. L. 212-2 [nouveau] du code de la consommation)

Mise en accessibilité du poste de travail des salariés handicapés

Cet article définit l'obligation pour l'employeur de garantir l'accessibilité des logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées.

L'article 25 bis a été adopté par la commission des affaires sociales du Sénat à l'initiative de Mmes Dominique Gillot et Claire-Louise Campion (groupe socialiste et républicain).

Il complète l'article L. 5213-6 du code du travail consacré aux droits et garanties des travailleurs handicapés dans le milieu professionnel.

Le droit en vigueur définit l'obligation pour l'employeur de prendre « *les mesures appropriées* » pour permettre aux travailleurs handicapés « *d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée* ». Cette obligation vise à garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés.

Le dispositif inscrit à l'article 25 bis du projet de loi complète cette obligation générale de l'employeur par une disposition consacrée à l'enjeu spécifique des logiciels installés sur le poste de travail.

Le **I** de l'article prévoit ainsi une double obligation pour l'employeur :

– la garantie de l'accessibilité des logiciels nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle, d'une part ;

– la possibilité pour tout travailleur handicapé d'accéder à son poste en télétravail, d'autre part.

Le **II** étend cette obligation de mise en accessibilité aux éditeurs de logiciels. Il crée ainsi un nouvel article L. 212-2 au sein du chapitre II du titre I^{er} du livre II du code de la consommation consacré à l'obligation générale de conformité des produits et des services. Cet article prévoit l'obligation de garantir

la mise en accessibilité des logiciels pour les travailleurs handicapés, lors du développement d'un nouveau logiciel.

Le **III** prévoit, enfin, l'entrée en vigueur de cet article au plus tard trois ans après la promulgation de la loi.

Aucune modification n'a été adoptée lors de l'examen de l'article 25 *bis* en séance publique.

**

La Commission adopte l'article 25 bis sans modification.

*

* *

Article 26

Ouverture d'une concertation relative au travail à distance

Cet article prévoit l'engagement d'une concertation avec les partenaires sociaux relative au développement du travail à distance.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 26 du projet de loi vise à adapter le cadre juridique du travail à distance afin de tirer les conséquences de sa diversité – dépassant le seul télétravail – et de l'essor du numérique dans les relations de travail. Une concertation sera ainsi engagée par le Gouvernement avant le 1^{er} octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces dernières pourront, si elles le souhaitent, ouvrir une négociation à ce sujet. La concertation s'étend également à l'enjeu de l'articulation entre le temps professionnel et le temps libre pour les salariés en forfait en jours.

À l'initiative du rapporteur, la Commission a complété cet article par la demande d'un rapport au Gouvernement sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l'utilisation des outils numériques. Ce rapport doit être remis au Parlement avant le 1^{er} décembre 2017.

Le Gouvernement a ensuite repris deux amendements du groupe socialiste, républicain et citoyen (SRC) dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité. D'une part, la concertation s'appuiera sur un état des lieux retraçant le taux de télétravail par branche et la liste des métiers éligibles au télétravail. D'autre part, un guide de bonnes pratiques sera élaboré à l'issue de la concertation afin de constituer un document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a supprimé les modifications de l'article 26 du projet de loi par l'Assemblée nationale.

Sont ainsi supprimées :

- la demande de rapport du Gouvernement au Parlement sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail ;
- l'élaboration de l'état des lieux et du guide de bonnes pratiques dans le cadre de la concertation.

Aucune modification supplémentaire n'a été adoptée lors de l'examen en séance publique.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté un amendement du rapporteur visant à rétablir l'article 26 dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La Commission examine l'amendement AS352 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir la rédaction de l'article 26 adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture. Il s'agit notamment d'intégrer dans le droit la diversité des formes de travail à distance et d'adapter en conséquence les notions de lieu, de charge et de temps de travail.

La Commission adopte l'amendement.

*En conséquence, l'article 26 est **ainsi rédigé** et les amendements AS6 de Mme Bernadette Laclais et AS 109 de M. Gérard Sebaoun **tombent**.*

*

* *

Article 27

(Art. L. 2142-6, L. 2314-21 et L. 2324-19 du code du travail)

Adaptation du dialogue social aux pratiques numériques

Cet article adapte le cadre juridique du dialogue social dans l'entreprise aux outils numériques.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 27 du projet de loi vise à faciliter l'utilisation des outils numériques par les acteurs du dialogue social dans l'entreprise. Pour ce faire, il

favorise la communication syndicale en ligne et encourage le recours au vote électronique lors de l'élection des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel.

Deux amendements rédactionnels ont été adoptés lors de l'examen de cet article par la Commission ; aucune modification supplémentaire n'a ensuite été apportée.

2. Les modifications apportées par le Sénat

L'article 27 a fait l'objet de trois modifications lors de son examen par la commission des affaires sociales. À l'initiative de ses rapporteurs, la Commission a ainsi :

– supprimé la référence à l'intranet et à la messagerie électronique de l'entreprise comme outils numériques présents dans l'entreprise et pouvant servir de support à la communication syndicale en ligne ;

– précisé que seules les organisations syndicales présentes dans l'entreprise pourront effectuer des communications en ligne en l'absence d'accord d'entreprise ;

– substitué à la notion d'« *accomplissement normal du travail* » qui ne doit pas être heurté par la communication syndicale en ligne celle de « *bonne marche de l'entreprise* ».

Aucune modification supplémentaire n'a ensuite été adoptée lors de l'examen de l'article 27 en séance publique.

*

La Commission adopte l'article 27 sans modification.

*

* *

Article 27 bis A

(Art. L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime)

Communication syndicale en ligne dans les chambres d'agriculture

L'article 27 bis A aménage le cadre juridique de la communication syndicale en ligne dans les chambres d'agriculture.

Il a été adopté lors de l'examen du projet de loi en séance publique au Sénat, à l'initiative des membres du groupe socialiste et républicain et du groupe communiste, républicain et citoyen. Il a été complété par un sous-amendement des rapporteurs de la commission des affaires sociales.

Il étend au réseau des chambres d'agriculture les dispositions relatives à la communication syndicale en ligne prévues à l'article 27 du projet de loi.

L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est ainsi complété par six alinéas renvoyant à l'accord d'entreprise la définition des conditions et des modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations présentes dans la chambre d'agriculture pourront mettre à disposition leurs publications et tracts sur un site syndical accessible depuis l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. Les organisations syndicales devront alors satisfaire un double critère : respecter les valeurs républicaines et d'indépendance, d'une part ; être légalement constituées depuis au moins deux ans, d'autre part.

En cohérence avec le dispositif prévu à l'article 27 du projet de loi, l'utilisation des outils numériques par les organisations syndicales devra respecter trois conditions :

- la compatibilité avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau ;
- l'absence d'entrave à l'accomplissement normal du travail ;
- la préservation de la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

*

La Commission adopte l'article 27 bis A sans modification.

*

* *

Article 27 bis

Définition de la responsabilité sociale des plateformes en ligne

Cet article précise le champ et le contenu des obligations liées à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article 27 bis a été adopté lors de l'examen du projet de loi par la commission des affaires sociales, à l'initiative de M. Yves Blein, rapporteur pour avis au nom de la commission des affaires économiques, et de Mme Audrey Linkenheld (SRC). Il a été complété par l'adoption de plusieurs amendements dans le texte sur lequel la Gouvernement a engagé sa responsabilité en séance publique, en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Cet article crée un titre IV relatif aux travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique au sein du livre III de la septième partie du code du travail consacré aux voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales et entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi.

Le titre IV précité contient deux chapitres. Le chapitre I^{er} définit le champ d'application du dispositif, précisé au nouvel article L. 7341-1 du code du travail. Les dispositions contenues à l'article 27 *bis* s'appliquent ainsi aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique.

Le chapitre II définit le contenu des obligations applicables aux plateformes collaboratives, déclinées dans les nouveaux articles L. 7342-1 à L. 7342-6 du code du travail. Il précise ainsi :

– le principe d'une responsabilité sociale de la plateforme à l'égard des travailleurs lorsqu'elle fixe les caractéristiques et le prix de la prestation ;

– la prise en charge par la plateforme de la cotisation en matière d'accidents du travail – lorsque le travailleur a souscrit à l'assurance volontaire – et de la contribution à la formation professionnelle. Le calcul de ces cotisations et contributions est effectué en fonction du seul chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme. Ces dispositions ne sont toutefois pas applicables aux travailleurs dont le chiffre d'affaires est inférieur à un seuil défini par décret ;

– l'accès du travailleur au dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et la prise en charge par la plateforme des frais d'accompagnement et d'une indemnité dans des conditions définies par décret en Conseil d'État ;

– la possibilité pour le travailleur de défendre des revendications professionnelles dans le cadre de mouvements de refus concerté de fournir le service, sans engager sa responsabilité contractuelle ou justifier de sanctions. Ces travailleurs bénéficient également du droit de constituer une organisation syndicale et d'y adhérer ;

– l'absence de présomption de salariat découlant du respect de ces obligations. Ainsi, les dispositions de l'article 27 *bis* n'ont pas pour objet d'établir l'existence d'un lien de subordination entre le travailleur et la plateforme, ni d'empêcher une requalification.

2. Les modifications apportées par le Sénat

L'article 27 *bis* du projet de loi a été supprimé lors de son examen par la commission des affaires sociales du Sénat, à l'initiative de ses rapporteurs.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté un amendement du rapporteur visant à rétablir l'article 27 *bis* dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture.

Deux précisions supplémentaires sont apportées. D'une part, les plateformes peuvent couvrir le risque d'accidents du travail par la souscription de contrats d'assurance de groupe. Ces contrats devront apporter un niveau de protection au moins égal aux garanties offertes par l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail. D'autre part, afin d'écarter toute ambiguïté, il n'est plus prévu de disposition sur la nature juridique du lien entre la plateforme et les travailleurs qui utilisent à ses services. Il reviendra au juge de se prononcer lorsqu'il est saisi sur la nature de ce lien.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS353 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le présent amendement vise à rétablir l'article relatif à la responsabilité sociale des plateformes numériques, supprimé par le Sénat. L'objectif est que les travailleurs bénéficient d'une assurance en matière d'accidents du travail, d'un droit à la formation professionnelle, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), ainsi que de la possibilité de constituer un syndicat pour défendre leurs intérêts.

Deux modifications sont introduites par rapport au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture. D'une part, il est proposé de permettre aux plateformes de couvrir le risque d'accidents du travail par la souscription de contrats d'assurance de groupe. Ces contrats devront apporter un niveau de protection au moins égal aux garanties offertes par l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail. D'autre part, afin d'écarter toute ambiguïté, il n'est plus prévu de disposition sur la nature juridique du lien entre la plateforme et les travailleurs qui utilisent ses services. Il reviendra au juge de se prononcer lorsqu'il est saisi sur la nature de ce lien.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 27 bis est ainsi rétabli.

*

* *

TITRE IV FAVORISER L'EMPLOI

CHAPITRE I^{ER}

Améliorer l'accès au droit des entreprises et favoriser l'embauche

Article 28

(Art. L. 5143-1 [nouveau] du code du travail)

Droit à l'information des employeurs des entreprises de moins de 300 salariés

Cet article visait initialement à inscrire dans le code du travail le droit, pour les employeurs des entreprises de moins de 300 salariés, d'obtenir une information précise, dans un délai raisonnable, sur l'application du droit du travail. À cette fin, des services d'information dédiés devaient être mis en place par l'autorité administrative compétente pour assurer la mise en œuvre de ce droit. Celle-ci pouvait y associer des représentants des collectivités territoriales, des organisations syndicales et professionnelles, ou tout autre acteur qu'elle estime compétent.

Cet article, dont la portée a été renforcée par l'Assemblée nationale en commission, a été réécrit par le Sénat pour mettre en place un rescrit en matière de droit du travail.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Consciente, en dépit de l'existence de différents dispositifs visant à faciliter l'accès au droit, de la persistance d'une réelle difficulté d'accès à l'information dans les petites et moyennes entreprises, la Commission s'est efforcée de renforcer la portée normative de cet article.

Outre deux amendements rédactionnels, la Commission a adopté deux amendements du rapporteur à cet article.

– Le premier, identique à un amendement du rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, permet à une entreprise de moins de 300 salariés d'attester de sa bonne foi en cas de contentieux, dès lors qu'elle a suivi les démarches et les procédures prescrites par l'administration pour faire face à une situation donnée.

– Le second amendement a pour objet de mieux associer les différents acteurs proposant un service d'information et d'accès au droit. Il remplace les « *services d'information dédiés* » créés par le présent article par un « *service public de l'accès au droit* ». Sont explicitement associés à ce service les chambres consulaires, les futures commissions paritaires régionales interprofessionnelles,

ainsi que les conseils départementaux de l'accès au droit, ces différents acteurs remplissant déjà des missions d'aide et de soutien envers les entreprises.

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité a par ailleurs intégré un amendement de M. Christophe Cavard (Groupe Écologiste) précisant que le service public de l'accès au droit devait être territorialisé.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement, présenté par Mme Annick Billon (groupe UDI-UC) et plusieurs membres de la délégation sénatoriale aux entreprises, qui vise à créer un rescrit social pour les entreprises employant moins de trois cents salariés.

Ce rescrit porte sur l'application à une situation de fait, à un projet de législation relative au droit du travail ou à des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables. La réponse de la Dirrecte sera opposable à l'administration par l'employeur. Celui-ci sera prémuni de toute sanction en cas de changement d'interprétation de l'administration. Un décret en Conseil d'État doit notamment fixer les modalités de dépôt de la demande, les délais de réponse et les circuits de transmission des questions entre administrations.

Par ailleurs, cet amendement supprime le service public de l'accès au droit, au motif que ce service « *paraît accroître le risque de multiplication des dispositifs et d'éparpillement des responsabilités* ».

Un sous-amendement, présenté par les rapporteurs, a également été adopté afin de préciser que l'administration devra répondre dans un délai maximal de deux mois lorsque la sollicitation émane d'une entreprise employant moins de cinquante salariés.

Le Sénat a en outre adopté trois amendements en séance publique.

– Un amendement Mme Catherine Deroche (Les Républicains) vise à étendre le bénéfice du rescrit en matière de droit du travail à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille. Cette procédure, dans sa version mise en place par le Sénat en commission, ne concernait que les entreprises de moins de trois cents salariés.

– Un amendement, également présenté par Mme Catherine Deroche et sous-amendé par les rapporteurs, précise que la réponse apportée par l'administration lui est opposable pendant une durée déterminée qui ne saurait excéder trente-six mois.

– Enfin, un amendement de M. Jean Desessard, président du groupe écologiste, vise à rendre gratuitement accessible sur Internet l'ensemble des prises de position de l'administration, anonymisées et dans le respect du secret

professionnel. Il précise toutefois que l'employeur ne pourra pas se prévaloir des réponses ainsi publiées devant l'administration ou une juridiction : c'est seulement lorsque l'administration compétente aura expressément examiné sa demande, et non pas par simple analogie avec une réponse publiée en ligne, que celle-ci sera opposable.

3. La position de la Commission

Selon le Conseil d'État dans son rapport de 2003, le rescrit est particulièrement pertinent lorsque l'action administrative a un objet simplement pécuniaire et s'inscrit dans une relation bilatérale. Mais de nombreux juristes mettent en avant les difficultés liées à la mise en place d'un rescrit en droit du travail.

Tout d'abord, l'appréciation d'une situation en matière de droit du travail se situe quasi exclusivement dans une relation duale entre l'employeur et le salarié, qui ne peut être complètement analysée par l'administration au moment de sa réponse. Par ailleurs, la mise en place d'un rescrit portant sur l'application de l'ensemble des dispositions du code du travail entraînerait une charge de travail considérable pour les Direccte. Dans son rapport, M. Jean-Denis Combrexelle a d'ailleurs écarté cette piste pour ce motif.

Dans ce contexte, l'amendement du rapporteur adopté, en première lecture, par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, co-écrit avec le rapporteur pour avis, constitue un compromis satisfaisant. Il permet à l'entreprise de fournir, en cas de contentieux, le document formalisant la prise de position de l'administration, pour attester de sa bonne foi. Cette disposition permet d'apporter une plus grande sécurité juridique aux entreprises, sans pour autant créer de droit opposable. Sans avoir les mêmes conséquences juridiques qu'un rescrit, elle constitue un compromis équilibré entre la quasi-impossibilité d'appliquer un dispositif – le rescrit – dans le champ du droit du travail et la simple réponse à une question posée.

Enfin, la suppression du service public de l'accès au droit par le Sénat tient à un malentendu, les rapporteurs de la commission des affaires sociales du Sénat considérant dans leur rapport que ce service « *paraît accroître le risque de multiplication des dispositifs et d'éparpillement des responsabilités* ». Au contraire, ce service public, qui associera les nombreux acteurs déjà chargés d'informer les entreprises, doit permettre d'améliorer la coordination des différentes personnes compétentes, et donc l'efficacité et la lisibilité du service rendu.

En conséquence, suivant l'invitation du rapporteur, la Commission a rétabli cet article dans la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale.

La Commission est saisie de l'amendement AS380 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le Sénat a intégralement réécrit cet article pour mettre en place un rescrit en matière de droit du travail. Or, la mise en place d'un rescrit en droit du travail présente plusieurs difficultés. En effet, l'appréciation d'une situation en matière de droit du travail se situe quasi exclusivement dans une relation duale entre l'employeur et le salarié, qui ne peut être complètement analysée par l'administration au moment de sa réponse. Par ailleurs, la mise en place d'un rescrit portant sur l'application de l'ensemble des dispositions du code du travail entraînerait une charge de travail considérable pour les DIRECCTE. Dans son rapport, M. Jean-Denis Combrexelle a d'ailleurs écarté cette piste pour ce motif.

Dès lors, mon amendement adopté en première lecture constituait un compromis satisfaisant. Il permettait à l'entreprise de fournir, en cas de contentieux, le document formalisant la prise de position de l'administration, pour attester de sa bonne foi. Cette disposition permettait d'apporter une plus grande sécurité juridique aux entreprises, sans pour autant créer de droit opposable. Enfin, la suppression du « service public de l'accès au droit » par le Sénat tient à un malentendu, les rapporteurs de la commission des affaires sociales du Sénat considérant dans leur rapport que ce service « *paraît accroître le risque de multiplication des dispositifs et d'éparpillement des responsabilités* ». Au contraire, ce service public, qui associera les nombreux acteurs déjà chargés d'informer les entreprises, doit permettre d'améliorer la coordination des différentes personnes compétentes, et donc l'efficacité et la lisibilité du service rendu.

Le présent amendement vise par conséquent à rétablir l'article dans sa rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale.

Mme Isabelle Le Callennec. Les sénateurs ont eu parfaitement raison de supprimer le service public de l'accès au droit. Cet amendement va accroître les dispositifs et l'éparpillement des responsabilités, alors que les entreprises demandent une information fiable et stable, sur laquelle l'administration s'engage : le rescrit est le meilleur outil en cas de contentieux. Je trouve dommage de passer à côté d'une occasion d'améliorer les relations entre les entreprises et l'administration.

M. Arnaud Richard. Les modifications apportées par le Sénat sur le rescrit permettent de renforcer son efficacité dans l'accès au droit pour les petites entreprises. En effet, la réalisation de démarches légales souvent complexes les expose à des risques juridiques réels en cas de contentieux. Le rescrit social demeure à ce jour peu développé, avec quelques centaines de demandes par an, et ce pour plusieurs raisons : la complexité perçue de la procédure, l'insuffisante publicité des rescrits et la longueur des délais. En outre, ce rescrit porte sur une liste limitative de domaines : exonération des cotisations sociales, contributions

patronales, avantages en nature et frais professionnels, exemptions d'assiette, cotisations et contributions sur des rémunérations allouées à une tierce personne.

Aussi soutenons-nous la mise en place d'un rescrit qui permette d'attester de la bonne foi de l'entreprise qui a suivi l'itinéraire procédural prescrit par l'administration en matière de droit du travail pour faire face à une situation donnée, notamment en cas de franchissement d'un seuil de salariés ou de licenciements économiques. Le développement du rescrit social constituait l'une des 52 mesures visant à simplifier la vie des entreprises, présentées en juin 2015 par le Conseil de la simplification.

M. Gérard Cherpion. Lors d'un précédent débat, il m'avait été opposé que le développement du rescrit social tomberait sous le coup de l'article 40 en accroissant la charge de travail des DIRECCTE. Cet argument ne tient pas, car la DIRECCTE est obligée d'intervenir en cas de problème, et lui permettre d'intervenir en prévention facilitera la vie de l'entreprise, mais aussi de toutes les autres. Le refus de développer le rescrit social constituera un nouveau frein à l'embauche.

M. le rapporteur. Lorsque votre majorité était en responsabilité, les moyens des DIRECCTE ont été supprimés au titre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) ! Et vous venez m'expliquer qu'on sera capable de faire fonctionner le dispositif que vous proposez ! Celui que je propose avec mon amendement permettra de formaliser la prise de position de l'administration sur la base de laquelle l'employeur pourra attester de sa bonne foi.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 28 ainsi modifié.

*

* *

Article 28 bis AA

(Art. L. 8112-1 du code du travail)

Mission d'information et de conseil des agents de l'inspection du travail

Cet article, introduit par le Sénat en commission, vise à inscrire dans la loi le rôle d'information et de conseil de l'inspection du travail.

Adopté à l'initiative de Mme Annick Billon (groupe UDI-UC), cet article vise à préciser dans la loi les missions des inspecteurs du travail.

Ces missions sont définies à l'article L. 8112-1 du code du travail, qui dispose que les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, mais aussi des stipulations des conventions et accords collectifs de travail, et de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Le présent article tend à compléter l'article L. 8112-1 précité afin de préciser que les inspecteurs du travail ont également pour rôle de fournir « *des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces d'observer* » les dispositions et stipulations dont ils sont chargés de contrôler l'application.

Ainsi définie, la mission des inspecteurs du travail est conforme à la définition figurant au b) de l'article 3 de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

*

La Commission adopte l'article 28 bis AA sans modification.

*

* *

Article 28 bis A

(Art. L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale)

Possibilité pour l'employeur d'assurer par décision unilatérale la couverture complémentaire de certains salariés par le versement santé

Cet article tend à pérenniser la possibilité pour l'employeur d'assurer par décision unilatérale la couverture complémentaire des salariés en contrats courts par le versement santé.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article modifie l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, elle-même modifiant l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Prenant acte de la volonté des partenaires sociaux traduite dans l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 11 janvier 2013, l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 a prévu la généralisation de la couverture complémentaire en matière de santé pour l'ensemble des salariés. Ses enjeux étaient importants : il s'agissait de permettre l'accès de tous les salariés à une couverture complémentaire collective, financée au moins pour moitié par l'employeur, alors que seuls 44 % des Français étaient couverts par de tels contrats collectifs en 2012 ⁽¹⁾.

La généralisation de la couverture complémentaire collective santé, prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, devait être effective au 1^{er} janvier 2016 : à cette date, l'ensemble des salariés devaient être couverts.

(1) Rapport de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, n° 847, mars 2013, session 2012-2013, XIV^e législature.

Toutefois, la modalité consistant à attacher la couverture complémentaire du salarié au contrat collectif sélectionné par l'employeur peut s'avérer inadaptée à la situation de certains salariés, en particulier en cas de contrats à durée déterminée très courts ou ayant une très faible quotité de travail, ou lorsqu'ils relèvent successivement ou dans le même temps de plusieurs employeurs. De ce fait, les entreprises concernées ont exprimé une certaine réticence et les négociations pour mettre en place la couverture collective à adhésion obligatoire n'ont pas été engagées.

C'est pourquoi, avant l'entrée en vigueur de la généralisation de la couverture complémentaire collective, l'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a réformé, pour les salariés les plus précaires, les conditions d'accès à la couverture complémentaire santé.

Le nouveau dispositif, partiellement codifié à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, concerne les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission de moins de trois mois ou ceux dont la durée de travail est inférieure à 15 heures par semaine ⁽¹⁾.

Il prévoit que l'obligation de couverture complémentaire de ces salariés peut être assurée par la mise en place d'un « versement santé » : ainsi, lorsqu'ils demanderont à être dispensés de l'affiliation au contrat collectif afin de souscrire une assurance individuelle, l'employeur sera tenu de verser à ces salariés une contribution afin de les aider à financer une partie du coût de la complémentaire santé individuelle. Cette contribution, qui doit être en rapport avec celle que l'employeur aurait versée pour la couverture de son salarié s'il avait adhéré à la couverture collective proposée par l'entreprise, se substitue à cette dernière et ne peut s'y cumuler.

Cette modalité de couverture est soumise à la signature d'un accord de branche ou à la signature d'un accord d'entreprise si l'accord de branche le permet ou n'existe pas. Toutefois, afin de permettre aux salariés concernés de bénéficier de ce dispositif dès le 1^{er} janvier 2016, un amendement adopté en séance publique à l'initiative de la rapporteure de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, Mme Michèle Delaunay, permet à l'employeur, jusqu'au 31 décembre 2016, de décider de manière unilatérale d'assurer la couverture en matière de remboursement complémentaire des frais de santé à travers le « versement santé ».

L'article 28 *bis* A du présent projet de loi pérennise le dispositif prévu à titre temporaire par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, il pérennise la possibilité pour l'employeur de recourir

(1) Décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015. Ces seuils correspondent à ceux fixés par l'ANI du 11 janvier 2013 pour la majoration du taux de cotisation patronale à l'assurance chômage.

de manière unilatérale à un versement santé plutôt qu'à une couverture collective pour la complémentaire santé des salariés en contrats courts ou temps très partiel.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a estimé que cet article additionnel constituait « *une réponse pragmatique au problème de la mise en place du versement santé pour les salariés en contrats courts* ».

Considérant néanmoins que plusieurs clarifications étaient nécessaires, elle a adopté un amendement des rapporteurs. Il inscrit tout d'abord ce dispositif à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, relatif au « versement santé ». Dans la rédaction initiale proposée par le Gouvernement, le dispositif, non codifié, complétait l'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Les rapporteurs ont par ailleurs estimé que « *la pérennisation de la possibilité d'une décision unilatérale de l'employeur pose la question de la cohérence du dispositif mis en place par l'article L. 911-7-1 et de la pertinence des dispositions relatives à l'accord d'entreprise* ». En effet, l'article L. 911-7-1 prévoit que le versement santé peut être mis en place par accord d'entreprise lorsque l'accord de branche prévoit cette possibilité ou en l'absence d'accord de branche. Les rapporteurs ont considéré que « *dès lors que la décision unilatérale de l'employeur est possible, il semble inutile, par souci d'efficacité, de maintenir les dispositions imposant le recours à un accord d'entreprise* ». Leur amendement remplace ainsi le dispositif relatif à l'accord d'entreprise par la possibilité d'une décision unilatérale de l'employeur, tout en préservant les conditions relatives à l'accord de branche.

3. La position de la Commission

La Commission a rétabli cet article dans la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS386 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement propose de revenir à la rédaction de l'article 28 bis A adoptée par l'Assemblée nationale, qui vise à pérenniser la possibilité pour l'employeur de recourir de manière unilatérale à un versement santé plutôt qu'à une couverture collective pour la complémentaire santé des salariés en contrats courts ou temps très partiel.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 28 bis A est ainsi rédigé.

*

* *

Article 29

(Art. L. 2232-10-1 [nouveau] du code du travail)

Accords types de branche

Cet article prévoyait initialement qu'un accord de branche étendu puisse contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le cas échéant sous la forme d'un accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article crée un nouvel article L. 2232-10-1 au sein du code du travail afin de permettre à un accord de branche étendu de contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés soit d'application directe soit sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Dans ce cas, un accord « clés en main » élaboré au niveau de la branche, pourrait être adapté par l'employeur, notamment en fonction de la taille et de l'activité de son entreprise, y compris, le cas échéant, à travers un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus.

Outre quatre amendements rédactionnels, la Commission a adopté un amendement du rapporteur permettant aux salariés, ainsi qu'à la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut, la commission paritaire régionale interprofessionnelle, d'être informés de l'adoption de l'accord type par l'employeur.

Ces modifications ont été supprimées par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution au profit de la précision selon laquelle l'employeur devra informer les salariés « *par tous moyens* » des choix qu'il a retenus lorsqu'il applique unilatéralement un accord type de branche.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a souhaité renforcer la portée de cet article par l'adoption d'un amendement, sur proposition de ses rapporteurs, obligeant les partenaires sociaux à prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, alors qu'il ne s'agissait que d'une simple possibilité dans la version adoptée par l'Assemblée nationale et étendant l'existence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés à l'ensemble des accords de branche, et non plus seulement aux accords de branche étendus.

En séance publique, le Sénat a adopté deux amendements à cet article :

– Le premier de M. Jean-Marc Gabouty (groupe UDI-UC) précise que l’employeur doit également informer les délégués du personnel des choix qu’il a retenus lors de l’application de l’accord type.

– Le second de M. Dominique Watrin (CRC) précise que les choix effectués par l’employeur doivent respecter « *l’équilibre de chacune des options définies par l’accord de branche, sans pouvoir retrancher de dispositions ni opérer de combinaisons non prévues entre les différentes options* ».

3. La position de la Commission

La commission des affaires sociales a adopté deux amendements du rapporteur qui rétablissent cet article dans la rédaction issue des travaux de la commission des affaires sociales de l’Assemblée en première lecture.

En effet, prévoir systématiquement et dans l’ensemble des accords de branche des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés n’est pas nécessairement pertinent et peut se révéler très contraignant pour les partenaires sociaux.

Par ailleurs, dans la mesure où l’employeur peut appliquer tout ou partie de l’accord type de manière unilatérale, il est justifié de prévoir que les salariés ainsi que la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut, la commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI), soient informés de l’application de l’accord type par l’employeur.

*

La Commission est saisie de l’amendement AS381 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article, dans sa rédaction adoptée par l’Assemblée nationale, prévoyait qu’un accord de branche étendu pouvait contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Le Sénat l’a modifié pour rendre obligatoire l’existence de ces stipulations spécifiques dans tous les accords de branche, alors qu’il ne s’agissait que d’une simple possibilité dans la rédaction initiale. Cet amendement propose de revenir à la rédaction adoptée par l’Assemblée nationale. En effet, prévoir systématiquement et dans l’ensemble des accords de branche des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés n’est pas nécessairement pertinent et peut se révéler très contraignant pour les partenaires sociaux.

La Commission adopte l’amendement.

Puis elle est saisie de l'amendement AS385 du rapporteur, qui fait l'objet du sous-amendement AS405 de M. Denys Robiliard.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à revenir à la rédaction de l'alinéa 4, telle qu'adoptée par notre commission en première lecture. Dans la mesure où l'employeur peut appliquer tout ou partie de l'accord type de manière unilatérale, il est justifié de prévoir que les salariés ainsi que la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut, la commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI), soient informés de l'application de l'accord type par l'employeur.

M. Denys Robiliard. Même si l'accord type résulte d'une négociation collective, il est souhaitable que les représentants du personnel présents dans l'entreprise soient consultés par l'employeur. Tel est l'objet de mon sous-amendement.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Dans la mesure où l'accord est négocié par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, il est inutile de prévoir en plus une consultation des délégués du personnel. Un accord type de branche a vocation à être décliné ; un accord d'entreprise s'accrochera à l'accord type de branche.

M. Denys Robiliard. Dans la mesure où l'employeur peut choisir de ne retenir que certaines parties de l'accord type, il serait dommage de ne pas prévoir la consultation des délégués du personnel. D'autant qu'en se contentant d'une information, on se prive d'une qualité d'adhésion.

La Commission rejette le sous-amendement.

Elle adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 29 ainsi modifié.

*

* *

Article 29 bis A

(Art. L. 23-121-1 à L. 23-123-5 [nouveaux], L. 2122-14 [nouveau], L. 2143-24 et L. 2143-25 [nouveaux], L. 2232-40 à L. 2232-42 [nouveaux], L. 2411-1, L. 2411-26 [nouveau], L. 2412-1, L. 2412-17 [nouveau], L. 2421-2, L. 2422-1 et L. 243-11-1 [nouveau] du code du travail)

Dialogue social dans les réseaux de franchise

Cet article tend à mettre en place une instance de dialogue au sein des réseaux de franchise.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article est issu d'un amendement de M. Denys Robiliard (SRC) retenu dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Le **I** de cet article définit les conditions de mise en place et de fonctionnement d'une instance de représentation du personnel commune à l'ensemble du réseau de franchise.

a) Le premier chapitre du nouveau titre XII du titre III de la deuxième partie du code du travail créé par cet article définit les conditions de mise en place et la composition de l'instance de dialogue du réseau de franchise. Conformément aux recommandations du rapport de M. Jean-Denis Combrexelle ⁽¹⁾, ce chapitre est organisé selon l'architecture introduite aux articles 2 et 3 du présent projet de loi, qui distingue dispositions d'ordre public, champ de la négociation collective et cadre supplétif applicable à défaut d'accord.

- Ainsi, au titre des dispositions d'ordre public, le franchiseur doit mettre en place cette instance de dialogue dès lors que le réseau de franchise comporte au moins cinquante salariés parmi les franchisés et qu'il est reconnu soit dans le cadre d'un protocole d'accord, soit par décision du tribunal d'instance. À défaut d'ouverture d'une négociation d'un protocole d'accord dans un délai de quinze jours ou de sa conclusion dans un délai de trois mois, le tribunal d'instance peut être saisi par l'une des organisations syndicales ou par une entreprise du réseau.

L'instance de dialogue comprend au moins un représentant des salariés élus, un représentant des franchisés et un représentant du franchiseur, qui préside l'instance. Ces deux derniers peuvent être assistés d'un collaborateur ayant voix consultative.

Le protocole préélectoral est négocié selon les règles applicables au comité d'entreprise « *adaptées au niveau de l'ensemble des entreprises du réseau de franchise* ». Les conditions de validité du protocole préélectoral sont strictes : celui-ci doit être signé à la fois par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, par les organisations syndicales représentant plus de 50 % des suffrages au niveau de la branche, par le franchiseur et par des franchisés comptant au moins 50 % des salariés du réseau ou constituant plus de la moitié des franchisés du réseau.

- Le champ de la négociation collective concerne le contenu du protocole d'accord préélectoral, qui reconnaît le réseau de franchise, identifie franchiseur et franchisés et fixe les modalités d'organisation des élections.

(1) Jean-Denis Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi, rapport au Premier ministre, septembre 2015.*

Il peut également prévoir la composition de l'instance, dans le respect d'un plancher de cinq représentants des salariés, la durée du mandat des élus, qui peut varier entre deux et quatre ans, le nombre de réunions annuelles de l'instance, qui doit être supérieur ou égal à quatre, et d'éventuelles missions supplémentaires pour celle-ci.

• Enfin, à défaut de protocole préélectoral, les dispositions supplétives concernent :

– le nombre de représentants des salariés à l'instance de dialogue, qui est légèrement supérieur à celui des élus au comité, chaque titulaire disposant par ailleurs d'un suppléant ;

– la durée de leur mandat, fixée à quatre ans, comme pour les élus au comité d'entreprise.

b) Le chapitre 2 du titre XII précise le fonctionnement de l'instance de dialogue (crédit d'heures, moyens matériels et financiers, règlement intérieur, périodicité des réunions).

c) Le chapitre 3 du titre XII lui confie plusieurs attributions reposant sur l'assimilation du réseau de franchise à un groupe, c'est-à-dire à une entité économique ayant des responsabilités propres en matière économique et sociale :

– information trimestrielle sur l'activité, la situation économique et financière, l'évolution et les prévisions d'emploi, la politique sociale et les conditions de travail de l'ensemble du réseau ;

– information sur les décisions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale du réseau de franchise et possibilité de formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, ainsi que leurs conditions de vie et de prévoyance ;

– mise en place d'activités sociales et culturelles financées par une subvention des entreprises franchisées ;

– information par les entreprises du réseau et des salariés du réseau, des emplois disponibles en son sein ;

– en cas de licenciement économique, l'obligation de reclassement de l'entreprise franchisée ou du franchiseur s'applique à l'ensemble du réseau de franchise.

Le **II** met en place une mesure de la représentativité des organisations syndicales dans les réseaux de franchise. Pour être représentatives, l'article L. 2122-14 nouveau prévoit que celles-ci doivent répondre aux critères classiques de la représentativité définis à l'article L. 2121-1 (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de deux ans,

influence, effectifs et cotisations) tout en les adaptant aux spécificités de la franchise.

Le **III** institue un délégué syndical au sein du réseau de franchise et le **IV** permet la signature de conventions ou d'accords du réseau de franchise par le franchiseur, des franchisés comptant au moins 10 % des salariés du réseau et des organisations syndicales représentatives dans celui-ci. Il conditionne la validité de ces accords à leur signature par le franchiseur, plus de la moitié des franchisés ou ceux d'entre eux employant au moins 50 % des salariés du réseau, ainsi que par les organisations syndicales représentatives.

L'articulation entre l'accord de réseau et les conventions de branche ou les accords professionnels applicables aux entreprises du réseau est identique à celle concernant les accords de groupe et les normes conventionnelles de branche.

Enfin, les **V**, **VI**, **VII** et **VIII** confèrent aux représentants élus du personnel au sein de l'instance de dialogue le statut de salarié protégé.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Les rapporteurs de la commission des affaires sociales du Sénat ont estimé que le présent article était « *tout à fait inadapté à la situation particulière des réseaux de franchise, sur la forme comme sur le fond* ».

Sur la forme, ils ont évoqué l'absence de concertation avec les partenaires sociaux, l'absence de débat à l'Assemblée nationale et l'absence de consultation des réseaux de franchise.

Sur le fond, ils ont estimé que le lien entre le franchiseur et ses franchisés devait se limiter à une relation commerciale, chaque franchisé étant un entrepreneur indépendant lié par un contrat de distribution avec le franchiseur. Ils ont en particulier considéré qu'il était « *illusoire de vouloir assimiler les réseaux de franchise à des groupes unifiés et les transformer en unités économiques et sociales (UES) par le biais d'un mécanisme de représentation nationale des salariés complexe, reposant sur un dialogue social tripartite – représentants des salariés, franchiseur, franchisés – dont les contours sont ambigus mais dont les modalités d'application sont très contraignantes pour les entreprises voire même impossibles à respecter* ».

La Commission a donc adopté trois amendements de suppression, présentés par les rapporteurs, par M. Daniel Chasseing et par Mme Chantal Deseyne, membres du groupe Les Républicains.

3. La position de la Commission

Sur proposition du rapporteur, la Commission a adopté un amendement de rétablissement de cet article, sous-amendé par M. Denys Robiliard (SER), qui

rétablit cet article, moyennant quelques évolutions par rapport à la rédaction issue de l'Assemblée nationale en première lecture.

L'article ainsi modifié tend ainsi à la mise en place par accord d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise de plus de trois cents salariés, sans remettre en cause le modèle commercial d'organisation de la franchise. Cette instance, qui n'a pas vocation à se substituer aux instances de représentation du personnel existantes – délégués du personnel, comités d'entreprises, voire commissions paritaires régionales interprofessionnelles dans les entreprises de moins de onze salariés) – aura pour mission de transmettre et d'échanger sur les décisions du franchiseur ayant un effet sur les conditions de travail des salariés du réseau.

*

La Commission est saisie, en discussion commune, de l'amendement AS390 du rapporteur, qui fait l'objet du sous-amendement AS406 de M. Denys Robiliard, et de l'amendement AS161 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Mon amendement, qui a suscité des contestations, a été repris par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité. Il vise à doter les réseaux de franchise de plus de 50 salariés d'une instance de dialogue et de différentes institutions. Il est invraisemblable que, dans des réseaux structurés de franchise, les salariés ne soient ni consultés ni informés. Comme dans les entreprises classiques, le personnel des franchisés doit être associé aux grandes orientations du réseau.

Cela dit, j'ai entendu les critiques qui ont été formulés. Le rapporteur propose un amendement plus léger, mais qui laisse beaucoup de places à un accord collectif, ce qui me semble intéressant. Soucieux d'avancer de façon consensuelle, je retire donc mon amendement au profit du sien. Il importe en tout cas de se préoccuper de ce sujet, car certaines franchises sont si intégrées qu'elles s'apparentent à des succursales.

Mme Isabelle Le Callennec. L'amendement du rapporteur, qui vise à rétablir l'article 29 bis A, continue à susciter de vives réactions sur le terrain de la part des commerçants concernés. Les commerçants franchisés sont d'abord des commerçants indépendants. Or, en créant cette instance de dialogue, vous leur déniez cette qualité. À l'instar de tout salarié de PME ou de TPE, un salarié travaillant pour un commerçant indépendant franchisé relève du code du travail et de la convention collective du secteur considéré. Un entrepreneur franchisé est soumis aux mêmes seuils sociaux que les autres entreprises. On se demande pourquoi vous voulez conférer aux salariés d'une structure franchisée un statut différent de celui des salariés d'une structure équivalente non franchisée. Rien ne justifie la création d'une telle instance de dialogue. Elle inquiète tous ces commerçants, qui restent des commerçants indépendants. Dans un réseau de franchise, la tête de réseau apporte les outils, l'assistance technique et

commerciale, mais ce n'est absolument pas elle qui assume les risques que prend l'entrepreneur indépendant. Nous voterons donc contre cet amendement.

M. Jean-Patrick Gille. Je soutiens la démarche de Denys Robiliard, dont j'avais cosigné l'amendement en première lecture. Nous avons tous été interpellés sur cette question, notamment par messagerie électronique. L'amendement proposé par le rapporteur limite le champ aux réseaux de franchise de plus de 1 000 salariés, ce qui désamorce toute une série d'arguments. Nous sommes attachés au travail réalisé en première lecture, mais la position de sagesse est sans doute de nous rallier à l'amendement du rapporteur. Ce serait déjà une avancée, qui permettrait de mener un travail en la matière sans inquiéter tout le monde, compte tenu des réserves qui sont exprimées.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Pour avoir été commerçant-artisan et présidente d'une association de commerçants, je puis vous assurer, madame Le Callennec, que l'indépendance de nombreux commerçants franchisés est toute relative : les horaires d'ouverture leur sont imposés ; ils ne peuvent pas participer aux éclairages de Noël dans leur rue si le franchiseur a décidé qu'aucun magasin ne devait le faire dans aucune ville... J'ai plusieurs marques bien connues en tête. En outre, les franchiseurs ont des moyens beaucoup plus importants que les commerçants de quartier. Ils nous ont d'ailleurs tous abordés de manière assez massive.

M. Denys Robiliard. Il y a réseaux de franchise et réseaux de franchise. Dans certains réseaux, on se demande s'il y a de l'indépendance, laquelle est pourtant au cœur du contrat de franchise. Les éléments minimaux du contrat passé entre un franchiseur et un franchisé sont, je le rappelle, la mise à disposition d'une enseigne et d'un savoir, et une assistance du franchiseur au franchisé. Il arrive que les réseaux de franchise soient à ce point intégrés que toute la gestion comptable et toute la gestion du personnel, y compris des gérants théoriques des magasins, sont assurées par le franchiseur. Mais il existe aussi des franchises avec de véritables interlocuteurs indépendants, voire des « masters franchisés », qui ont eux-mêmes plusieurs magasins ou centaines de magasins. Le paysage est donc extrêmement complexe.

Dans certains réseaux de franchise, les éléments d'intégration peuvent être extrêmement forts et porter, ainsi que vient de l'expliquer Mme la présidente, sur les conditions de travail, sur les horaires, parfois sur le port de l'uniforme ou sur la façon de se comporter. Dans ces réseaux, le franchiseur peut modifier unilatéralement et de façon importante une stratégie commerciale. On passe alors d'une clientèle à une autre, ce qui a des conséquences sur le personnel, le mode de relation avec la clientèle n'étant plus le même. Alors que les décisions du seul franchiseur peuvent concerner des milliers de salariés des structures franchisées dans leur vie très concrète, à aucun moment il n'y a de consultation dans la mesure où aucune structure franchisée ne dépasse le seuil de dix salariés. C'est tout de même un peu fort de café !

Il est donc souhaitable de mettre en place un lieu à la fois d'information et de dialogue. Cela n'enlève rien à l'indépendance. J'irais même un peu plus loin : il y a parfois, semble-t-il, un manque de dialogue entre franchiseurs et franchisés, même lorsque ces derniers sont indépendants. Dès lors, il ne me paraît pas malsain d'en introduire un peu. Tel est le dispositif prévu. Ce n'est pas cela qui va tuer la franchise en France !

Je reconnais que mon amendement allait plus loin que celui de rapporteur. J'aurais souhaité qu'il soit adopté, mais tel ne sera pas le cas. Mon sous-amendement vise à ce que le dispositif proposé par le rapporteur s'applique à partir non pas de 1 000, mais de 300 salariés : cela me paraît un réseau de taille suffisante pour justifier une instance de dialogue.

M. le rapporteur. Je remercie Denys Robiliard pour la qualité des échanges que nous avons eus entre l'examen du texte en première lecture et aujourd'hui. Personne ne peut ignorer qu'il y a un débat sur la place des franchises, notamment sur l'incidence des relations entre franchiseurs et franchisés, y compris sur les personnels des entreprises franchisées.

Néanmoins, la complexité du monde des franchisés et des franchiseurs est aussi une réalité, et on ne peut pas traiter de la même manière un réseau dans lequel on ne fait que partager un nom et celui dans lequel presque tout est organisé par la tête dudit réseau – et cela existe. J'ai moi-même vécu la situation décrite par Mme la présidente lorsque j'étais maire de Chalon-sur-Saône. Nous voulions mettre en place des dynamiques commerciales, et une partie non négligeable des commerçants nous ont répondu qu'ils voudraient bien, mais qu'ils ne pouvaient pas, parce que la franchise ne le voulait pas. Qu'on ne me dise pas que la relation entre franchiseur et franchisé ne modifie jamais l'organisation du travail des salariés : parfois, le responsable ou le gérant de la structure franchisée n'est pas libre d'ouvrir à tel ou tel moment.

Toutefois, ainsi que je l'ai indiqué à Denys Robiliard, le dispositif qu'il propose est, à ce stade, trop brutal. Je le remercie d'avoir retiré son amendement.

L'amendement que je propose vise à rétablir l'article supprimé par le Sénat. Il tend à la mise en place d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise de plus de 1 000 salariés, par accord – j'insiste sur cette notion –, sans remettre en cause le modèle commercial d'organisation de la franchise. Cette instance aura pour mission de transmettre les décisions du franchiseur ayant un impact sur les conditions de travail des salariés du réseau et d'échanger sur ces décisions. On verra d'ailleurs, à l'occasion de cette transmission, qu'il existe effectivement de telles décisions.

Le sous-amendement de Denys Robiliard propose d'abaisser le seuil à 300 salariés ; je serais assez tenté d'y donner un avis favorable.

Mme Isabelle Le Callennec. A-t-on mesuré l'impact de l'abaissement du seuil de 1 000 à 300 salariés ?

M. Denys Robiliard. Cela augmentera le nombre de réseaux concernés.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je vous défie de trouver un franchisé indépendant vendant de la viande dans du pain avec du ketchup dessus, et dont la marque est représentée par un clown – vous voyez de qui je veux parler – qui peut décider de fermer son magasin à dix-neuf heures : cela lui est interdit ; il est obligé de rester ouvert jusqu'à minuit ou une heure du matin. Et il en va de même dans de nombreux réseaux de franchise. En tant que commerçante, j'ai pu constater qu'il y avait plus de franchisés dépendants que de franchisés indépendants, contrairement à ce que les franchiseurs nous ont écrit dans la lettre qu'ils nous ont massivement envoyée.

Mme Isabelle Le Callennec. Certes, mais les salariés ont des protections.

M. le rapporteur. Encore heureux ! Il ne manquerait plus que cela : qu'ils n'aient plus de protections parce qu'ils travaillent dans un réseau de franchise ! Tel n'est pas le sujet : notre objectif, à Denys Robiliard et à moi-même, c'est qu'il y ait un lieu dans lequel on puisse débattre des éléments qui ont un impact sur les conditions de travail des salariés du réseau, par exemple le fait de porter la même tenue dans tout le réseau, les horaires d'ouverture, certaines incitations à la vente qui permettent une rémunération différenciée. Personne ne peut ignorer que ces pratiques sont courantes dans les réseaux de franchise. Mme la présidente l'a très bien dit, et on pourrait multiplier les exemples.

En outre, recourir à un réseau de franchise où le niveau d'intégration est particulièrement élevé peut aussi être un moyen de contourner les règles qui s'appliqueraient à une société organisée sous forme de succursales.

L'amendement initial a suscité des craintes que nous avons entendues, Denys Robiliard le premier. Nous devons veiller à avancer de manière plus progressive, mais il serait très regrettable de ne pas faire ce pas, qui permet de prendre en compte les incidences des relations au sein des réseaux de franchise, qui ont incontestablement des conséquences sur le travail des salariés.

Mme Isabelle Le Callennec. Si on lit votre amendement, monsieur le rapporteur, on constate que c'est un moyen d'ouvrir aux organisations syndicales de salariés le champ des entreprises franchisées, qui ne leur était pas forcément ouvert jusqu'à aujourd'hui. Il faut être très clair : c'est bien l'idée qui est derrière cet amendement. Les salariés de ces entreprises ont déjà des droits et des devoirs, qui sont fonction de la taille de ces entreprises. Il est écrit explicitement que cette instance de dialogue social comprendra des représentants des salariés et des franchisés et qu'elle sera présidée par le franchiseur. Il faut dire les choses telles qu'elles sont : on fait rentrer les organisations syndicales de salariés dans ce champ. Ainsi que vous l'avez indiqué, on y va progressivement, mais la porte est aujourd'hui ouverte.

Mme la présidente Catherine Lemorton. « Ouverte aux syndicats » : c'est tout de même assez incroyable d'entendre cela !

M. Denys Robiliard. Je rappelle, madame Le Callennec, que toutes les entreprises doivent être ouvertes aux syndicats... Tous les salariés ont le droit de se syndiquer !

Mme Isabelle Le Callennec. Bien sûr ! Mais pourquoi rajouter cette instance ?

M. Denys Robiliard. On constate que, dans les petites entreprises, les salariés ne sont pas représentés. On peut dire tout ce qu'on veut sur le dialogue direct, mais lorsqu'il y a une représentation des salariés, cela change quelque chose : la qualité du dialogue est différente, compte tenu de l'appui et de la compétence des syndicats. Il ne s'agit pas de mettre des syndicats partout : les syndicats ont déjà le droit d'aller partout, et les salariés celui de se syndiquer comme ils l'entendent.

Lorsqu'on cherche à assurer une représentation de tous les salariés, on cherche aussi à ce que cette représentation soit située au bon niveau, afin qu'elle puisse intervenir là où se prennent les décisions. C'est tout l'enjeu, par exemple, lorsqu'on se demande dans quel conseil d'administration il peut y avoir des représentants des salariés ; c'est aussi la raison pour laquelle il existe des comités centraux d'entreprise ou des comités de groupe.

Or, dans un réseau de franchise comptant plusieurs milliers de salariés, à aucun moment il n'y a de consultation sur les grandes orientations prises par le franchiseur, du fait de la taille de chacune des structures franchisées. C'est tout de même un monde ! Et encore, dans le cas dont je parle, s'agit-il de vraies franchises : pour sa part, Mme la présidente évoquait des modes d'organisation qui prêtent à s'interroger sur la réalité de l'indépendance et donc de la qualification juridique de la notion de franchise, qui pourrait n'être qu'un moyen de déguiser des contrats de travail.

Quoi de plus normal que d'associer les salariés, de les informer, de leur demander leur avis avant de prendre de grandes décisions ? Ce n'est pas contre l'entreprise. Au contraire, il est intéressant, d'abord, de créer un sentiment d'appartenance au réseau, mais surtout de savoir ce que pensent les salariés, y compris pour le franchiseur. Tel est le sens de cette instance que nous souhaitons créer. Lorsque nous avons créé les commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour assurer la représentation des salariés des petites entreprises, on s'est récrié alors qu'elles représentent tout au plus 260 personnes en France.

Mme Isabelle Le Callennec. À quoi cela sert-il ?

M. Denys Robiliard. Mais si, cela peut servir à quelque chose !

S'agissant des réseaux de franchise, je vois bien l'intérêt de cette instance de dialogue pour les salariés et même pour le franchiseur, qui va écouter ce que les salariés ont à lui dire – et ils ont des choses à lui dire. Je m'étonne que la mise en

place d'une telle instance suscite de telles réactions dans la France du XXI^e siècle. Où en est-on ? Ne comprend-on pas que le dialogue social, c'est aussi la pérennité de l'entreprise, l'amélioration de sa qualité et le fait de mieux travailler ensemble ? J'entends dire que nous opposons les salariés et les syndicats aux employeurs. En tout cas, cette opposition est bien présente dans votre discours, madame Le Callennec !

M. Gérard Cherpion. Il faut bien distinguer deux étages dans cette affaire. Il y a l'étage de l'entreprise franchisée, où un dialogue social peut et doit s'instaurer, conformément au droit du travail en vigueur, en fonction du nombre de salariés. Mais avec cet amendement, vous voulez ajouter un étage supplémentaire en regroupant les entreprises à un niveau supérieur, sous prétexte de calquer les choses sur un groupe. Or nous avons affaire non pas à un groupe, mais à des gens qui sont responsables sur leurs biens personnels, dans leur entreprise. Il faut bien faire attention à cette différence.

Je partage en partie ce qui a été dit tout à l'heure : j'ai vécu, moi aussi, la même expérience. Il y a effectivement des difficultés. Mais, en créant ce nouvel étage, on va complexifier les choses et on risque même d'avoir un décalage, voire des incompatibilités ou des interférences, entre le niveau de l'entreprise et le niveau du réseau de franchise.

Mme Isabelle Le Callennec. Les salariés des structures franchisées dépendent d'une branche. Les franchiseurs sont membres d'une branche professionnelle en fonction du secteur d'activité dans lequel ils interviennent. Cela apparaît d'ailleurs explicitement dans l'amendement : ce sont les « organisations syndicales représentatives au sein de la branche » qui peuvent demander la création de l'instance de dialogue. Donc, les salariés sont déjà protégés par des accords de branche.

De plus, il faut savoir que les franchiseurs rencontrent, au moins une fois par an, les franchisés, qui sont, je le répète, des chefs de petites entreprises. Et ces derniers ont tout intérêt à ce que les choses se passent bien dans leur entreprise. Pour avoir discuté avec des franchisés, je sais que, lorsque des difficultés sont soulevées par les salariés, ils sont en mesure de les faire remonter au franchiseur. On ne voit donc pas ce que cette instance de dialogue social va ajouter par rapport à ce qui existe déjà aujourd'hui. Et on ne va pas faire croire aux salariés qu'ils seront mieux protégés grâce à l'existence de ces instances de dialogue : ils le sont déjà par les accords de branche.

Nous voterons contre cet amendement. Nous ne réussirons pas à vous convaincre, et vous non plus. Nous avons déjà eu ce débat à propos des commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Pour nous, dans les TPE, le dialogue se fait au plus près de l'entreprise. Et vous avez raison : un salarié qui n'est pas satisfait est tout à fait en mesure, et c'est très bien ainsi, de se retourner vers les organisations syndicales.

L'amendement AS161 est retiré.

La Commission adopte le sous-amendement AS406.

Puis elle adopte l'amendement AS390 sous-amendé.

En conséquence, l'article 29 bis A est ainsi rétabli.

*

* *

Article 29 bis

(Art. 39 octies F [nouveau] du code général des impôts)

Provision pour risque lié à un contentieux prud'homal pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Cet article, issu d'un amendement adopté par l'Assemblée nationale en commission, a été intégralement réécrit dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, avant d'être modifié à nouveau par le Sénat. Il permet aux entreprises de moins de cinquante salariés de déduire de leurs résultats une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article, adopté en commission à l'initiative de M. Yves Blein, rapporteur pour avis au nom de la commission des affaires économiques, modifiait la première partie de l'article 39 du code général des impôts, qui détermine les bénéfices nets industriels et commerciaux imposables dans le cadre de l'impôt sur le revenu.

Il ajoutait ainsi à la liste des charges pouvant être déduites du bénéfice imposable, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les provisions constituées pour faire face à d'éventuelles indemnités de licenciement, dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ces provisions ne pouvaient excéder la masse salariale mensuelle de l'entreprise.

L'objectif est d'aider les petites entreprises, souvent fragiles, à constituer une réserve de précaution leur permettant de faire face à un contentieux prud'homal dont le résultat serait très pénalisant pour elles, et cela quand bien même aucune procédure contentieuse n'est effectivement engagée.

Cet article a été intégralement réécrit par un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Codifié à l'article 39 octies G nouveau du code général des impôts, le dispositif retenu par le Gouvernement apporte de nombreuses limitations au dispositif initial, réduisant ainsi considérablement son intérêt pour les petites entreprises.

Le champ du dispositif est considérablement réduit :

– il ne concerne plus que les entreprises employant moins de dix salariés, alors que la version adoptée en commission s’appliquait aux entreprises de moins de cinquante salariés ;

– il ne s’applique qu’aux licenciements des salariés dont le contrat à durée indéterminée a été conclu après la promulgation de la présente loi, alors que le dispositif initial ne prévoyait aucune date explicite pour son entrée en vigueur.

– la déduction est doublement plafonnée : comme dans le dispositif initial, elle ne peut dépasser le montant mensuel des rémunérations versées aux salariés, mais elle doit également être inférieure au montant du bénéfice de l’exercice.

Par ailleurs, avant la date de dépôt de déclaration des résultats, l’entreprise devra ouvrir un compte courant spécifique dans un établissement de crédit. Ce compte pourra être utilisé soit pour payer les indemnités aux salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, soit pour faire face aux dépenses liées à une procédure de redressement judiciaire. L’épargne professionnelle déposée sur ce compte devra être inscrite dans son bilan. Si elle utilise cette épargne de précaution à d’autres fins, elle devra réintégrer la somme correspondante dans son résultat imposable et s’acquitter des pénalités de retard.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a approuvé le dispositif proposé par cet article, tout en regrettant les nombreuses limitations apportées par le Gouvernement au dispositif initial, notamment le ciblage sur les entreprises de moins de dix salariés.

Elle a donc adopté un amendement des rapporteurs destiné à étendre le dispositif :

– aux entreprises de moins de cinquante salariés, et non pas aux seules entreprises de moins de dix salariés ;

– à tous les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée, et non pas seulement à ceux embauchés à compter de la promulgation de la présente loi. Ils ont ainsi estimé que cette restriction « *ne paraît pas justifiée, car un employeur peut faire face à ce risque avec n’importe lequel de ses salariés, y compris ceux ayant une longue ancienneté dans l’entreprise* ». L’indemnité en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est d’ailleurs proportionnelle à l’ancienneté du salarié.

*

La Commission adopte l’article 29 bis sans modification.

*

* *

Article 29 ter

(Art. L. 1273-3 du code du travail)

Caractère libératoire du Titre Emploi-Service Entreprise (TESE)

Cet article réaffirme le caractère libératoire du « Titre Emploi-Service Entreprise » (TESE).

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Mis en place par la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, le Titre Emploi-Service Entreprise (TESE) s'adresse aux entreprises de France métropolitaine de moins de vingt salariés relevant du régime général de sécurité sociale ⁽¹⁾.

Ce dispositif permet de simplifier les formalités liées à l'emploi de salariés. Le recours au TESE permet notamment aux entreprises concernées d'accomplir en ligne diverses formalités liées à l'embauche, comme la déclaration préalable à l'embauche et la rédaction du contrat de travail, mais aussi d'établir les bulletins de paie, les déclarations sociales annuelles et l'attestation fiscale pour les salariés.

La mise en place du TESE constitue un réel outil de simplification pour les entreprises de moins de vingt salariés. Pourtant, près de huit ans après sa mise en place, ce dispositif reste peu utilisé. Partant de ce constat, un amendement de Mme Sophie Errante (groupe Socialiste, républicain et citoyen), retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, complétait l'article L. 1273-3 précité afin de préciser que le recours au TESE ne nécessite pas de déclaration complémentaire en ce qui concerne « *les cotisations et contributions sociales qui doivent être adressées aux organismes gérant les régimes mentionnés au code de la sécurité sociale* », à Pôle emploi et aux caisses de congés payés.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Tout en jugeant l'objectif de sécurisation poursuivi par cet article parfaitement compréhensible, les rapporteurs ont estimé qu'il était déjà satisfait par le droit existant, en particulier par les articles L. 133-7-7 et L. 133-9 du code de la sécurité sociale et par l'article L. 1273-3 du code du travail.

La commission des affaires sociales du Sénat a donc adopté, à l'initiative de ses rapporteurs, un amendement de suppression de cet article.

(1) Sont exclus de ce dispositif les entreprises situées en Outre-mer, celles relevant du régime agricole ou de régimes spéciaux (EDF, GDF, les mines...), ainsi que les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs et les comités d'entreprise.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté un amendement du rapporteur proposant de rétablir cet article, tout en modifiant sa rédaction afin de renforcer sa portée juridique.

En effet, il est fréquent que des employeurs recourant au TESE se voient demander par des organismes de protection sociale des déclarations supplémentaires. Il est donc nécessaire de lever l'un des freins à l'usage du TESE en renforçant son caractère libérateur à l'égard de toutes les déclarations relatives aux cotisations et contributions sociales obligatoires.

La nouvelle rédaction renforce la portée juridique de la disposition par rapport au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture. Les demandes supplémentaires des organismes de protection sociale seront nulles de plein droit.

*

La Commission examine l'amendement AS387 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de rétablir l'article relatif au Titre Emploi-Service Entreprise (TESE), qui a été supprimé par le Sénat. Cet article tend à lever l'un des freins à l'usage du TESE. En effet, il est fréquent que des employeurs recourant au TESE se voient demander des déclarations supplémentaires par des organismes de protection sociale. Il renforce le caractère libérateur du TESE à l'égard de toutes les déclarations relatives aux cotisations et contributions sociales obligatoires. Par ailleurs, la rédaction proposée renforce la portée juridique de la disposition par rapport à la version adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture : les demandes supplémentaires des organismes de protection sociale seront nulles de plein droit.

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

*En conséquence, l'article 29 ter est **ainsi rétabli**.*

*

* *

Article 30

(Art. L. 1233-3, L. 1235-7, L. 1235-7-1 et L. 1235-9 du code du travail)

Critères du licenciement économique

Cet article procède à la redéfinition des critères du licenciement économique, afin de donner davantage de lisibilité aux entreprises confrontées à des difficultés économiques ou à des enjeux de compétitivité.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté trois amendements qui ont opéré, à l'initiative du rapporteur, une refonte assez large de l'article 30 :

– en supprimant tout d'abord la nouvelle architecture des normes proposée dans le cadre de la rédaction initiale, autrement dit, en supprimant tout renvoi à la négociation collective sur les critères du licenciement économique pour en rester à une définition strictement légale ;

– en revoyant les critères définissant les difficultés économiques, par l'ajout, en premier lieu, d'un critère relatif à la dégradation de l'excédent brut d'exploitation ; par la prise en compte, deuxièmement, de l'ampleur de ces difficultés avec l'ajout de la notion d'« *évolution significative* » ; et troisièmement, par le principe selon lequel seul le critère de baisse du chiffre d'affaires ou des commandes conserverait un caractère mécanique, la durée cette baisse étant différenciée en fonction de la taille des entreprises (au moins un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ; au moins deux trimestres consécutifs pour une entreprise entre onze et cinquante salariés ; au moins trois trimestres consécutifs pour une entreprise entre cinquante et trois cents salariés ; et enfin, au moins quatre trimestres consécutifs pour une entreprise au-delà de trois cents salariés).

Le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution a retenu un amendement du rapporteur qui a, d'une part, supprimé la prise en compte du seul périmètre national pour l'appréciation par le juge des difficultés économiques d'une entreprise relevant d'un groupe, et qui a, d'autre part, supprimé l'interdiction de procéder à un licenciement économique pour des difficultés créées artificiellement.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Lors de son examen du texte, la commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de rédaction globale de l'article 30 à l'initiative des rapporteurs.

Cet amendement a rétabli le principe de la réunion de plusieurs critères pour caractériser les difficultés économiques de l'entreprise, tout en posant une règle tangible s'agissant du critère relatif à la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires : en effet, une baisse d'au moins 30 % pendant deux trimestres serait considérée comme suffisante pour constituer l'un des critères nécessaires pour établir les difficultés économiques – étant entendu que la réunion d'au moins deux critères serait nécessaire.

D'autre part, l'amendement adopté par la Commission a également précisé le critère relatif à la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité : la perte d'un marché représentant au moins 30 % des commandes

ou du chiffre d'affaires de l'entreprise serait un motif suffisant pour justifier une telle réorganisation.

La commission des affaires sociales du Sénat a également ajouté à la liste des critères du licenciement économique un nouveau critère : une procédure de sauvegarde, un plan de redressement ou une liquidation de l'entreprise, prononcée par le juge, serait désormais également constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique.

La rédaction globale proposée par les rapporteurs du Sénat a également conduit à rétablir la version initiale du projet de loi s'agissant du périmètre d'appréciation des difficultés économiques, en prévoyant que celle-ci s'effectuera au niveau des entreprises du groupe exerçant dans le même secteur d'activité et implantées sur le seul territoire national.

Cette rédaction modifie également la procédure applicable en cas de contestation du caractère réel et sérieux du licenciement, que l'article dans sa version initiale laissait inchangée :

– elle pose un délai de six mois, au lieu d'un an, au salarié pour engager une procédure judiciaire pour contester son licenciement ;

– elle encadre ensuite la procédure juridictionnelle en cas de contestation du bien-fondé d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), en prévoyant un délai de six mois pour le juge prud'homal pour se prononcer, un délai de trois mois pour la cour d'appel. Elle prévoit également que la Cour de cassation peut statuer au fond si la bonne administration de la justice le justifie. Elle invite enfin le juge à solliciter une expertise extérieure en cas de doute sur le caractère réel et sérieux du licenciement, qui devra rendre ses travaux dans un délai de deux mois, sans pour autant que le juge soit lié par les conclusions de celle-ci.

3. La position de la Commission

La Commission a proposé sur cet article de revenir au texte issu de l'Assemblée nationale, moyennant deux ajustements :

– le premier, qui reprend l'idée entérinée par le Sénat que le licenciement économique suppose la réunion de plusieurs critères, ce qui correspond bien à l'état de la jurisprudence ;

– le second qui prévoit que tout autre élément qui peut être pris en compte par le juge pour justifier de ces difficultés soit bien « significatif ».

La Commission est saisie de l'amendement AS95 de M. Gérard Sebaoun.

M. Gérard Sebaoun. L'article 30 nous a beaucoup occupés en première lecture et a été modifié significativement par le Sénat, dans le mauvais sens. Il réécrit l'article L. 1233-3 du code du travail, en multipliant les motifs de licenciement économique, qu'il redéfinit de façon très large. Qui plus est, en vertu du droit positif, le juge envisage actuellement le groupe dans sa dimension internationale : il ne se limite pas au seul périmètre national. Si tel était le cas, cela pourrait permettre à un groupe de mettre en difficulté l'une de ses filiales sur le territoire national et de pratiquer ainsi des licenciements.

Par ailleurs, dans le texte adopté en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, le rapporteur avait introduit des paliers qui visaient à répondre aux préoccupations des PME en difficulté : la baisse de leurs commandes ou de leur chiffre d'affaires devait être constatée sur une durée différente en fonction du nombre de salariés, allant d'un trimestre pour les entreprises de moins de onze salariés jusqu'à quatre trimestres pour les entreprises de plus de trois cents salariés. D'où un autre risque, qu'avait d'ailleurs pointé M. Poisson en première lecture : une entreprise pourrait renoncer à une embauche pour ne pas franchir un seuil.

Nous considérons que le juge doit avoir toute latitude pour apprécier la réalité du licenciement économique. Et pour ce qui est du périmètre, il doit apprécier l'ensemble des difficultés de l'entreprise au niveau du secteur d'activité, au-delà du seul niveau national.

Compte tenu de tous les éléments introduits en première lecture et de sa réécriture, dans un sens tout à fait négatif, par le Sénat, nous demandons, en tout cas à ce stade, la suppression de l'article 30, en espérant que des éléments plus favorables apparaîtront au cours de la discussion.

M. le rapporteur. Je comprendrais que l'on veuille supprimer l'article tel qu'il a été amendé par le Sénat car, à l'évidence, celui-ci est revenu sur de nombreux éléments, que l'Assemblée nationale avait d'ailleurs parfois elle-même modifiés – je pense en particulier au périmètre. Mais, dès lors que je propose un amendement qui rétablit et complète la version adoptée par l'Assemblée en première lecture, en apportant des modifications non négligeables, je donne un avis défavorable à cet amendement de suppression.

Mme Isabelle Le Callennec. Je tiens à rappeler les propositions faites par le Sénat.

L'amendement du Sénat a rétabli le principe de la réunion de plusieurs critères pour caractériser les difficultés économiques de l'entreprise : une baisse de 30 % durant deux trimestres serait considérée comme un motif suffisant. Mais dans votre amendement, monsieur le rapporteur, vous « re-saucissonnez » ces critères, comme vous l'aviez fait en première lecture. Dès lors, nous allons être confrontés à ce que nous dénonçons régulièrement, à savoir des effets de seuil.

Le Sénat a également précisé que le critère d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité pouvait être pris en compte, la perte d'un marché représentant au moins 30 % des commandes ou du chiffre d'affaires étant un motif suffisant pour justifier une telle réorganisation.

Enfin, le Sénat a ajouté à la liste des critères du licenciement économique un nouveau critère : une procédure de sauvegarde, un plan de redressement ou une liquidation de l'entreprise prononcée par le juge serait désormais constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique.

La rédaction du Sénat nous convenait, mais vous souhaitez la modifier par votre amendement, monsieur le rapporteur. Nous ne pourrions donc pas le voter.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS356 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à supprimer les modifications apportées par le Sénat à l'article 30, en retenant toutefois la condition de la réunion de plusieurs critères pour fonder un licenciement économique, point sur lequel nous avons eu un débat en première lecture.

D'autre part, cet amendement tend à rétablir la distinction en fonction de la taille de l'entreprise. Je continue à penser que ce n'est pas tout à fait la même chose d'examiner la situation d'une entreprise artisanale et celle d'une entreprise de 500 salariés. Nous devons avoir cet élément en tête.

Quant au critère d'une diminution de 30 % des commandes ou du chiffre d'affaires retenu par le Sénat, il suscite d'emblée une interrogation : par rapport à quelle période cette diminution doit-elle être appréciée ? On sait très bien qu'une baisse de 30 % peut être le reflet d'une situation difficile dans certains cas, mais être tout à fait supportable dans d'autres. Selon moi, cette approche est un peu trop simpliste.

La rédaction initiale que j'avais proposée, dans laquelle nous prévoyions un critère qui pouvait justifier à lui seul le licenciement économique, présentait probablement un risque : la distinction en fonction de la taille des entreprises pouvait effectivement créer des effets de seuil, ainsi que l'a relevé Mme Le Callennec. Tel n'est plus le cas avec la présente formulation : ce risque est atténué dans la mesure où j'ai retenu la condition de la réunion de plusieurs critères pour fonder le licenciement économique.

Compte tenu de ces éléments, j'espère que mon amendement obtiendra votre assentiment.

M. Denys Robiliard. Je confirme que cette nouvelle rédaction constitue, de mon point de vue, un progrès, non seulement par rapport au projet de loi initial, mais aussi par rapport au texte sur lequel le Gouvernement avait engagé sa

responsabilité, notamment en ce qui concerne le périmètre retenu pour l'appréciation des difficultés économiques.

Cela étant, je m'interroge sur la constitutionnalité du dispositif : est-il possible de distinguer en fonction de la taille de l'entreprise, et de faire dépendre étroitement de cette taille le nombre de trimestres qui doivent être pris en considération ? Pour une entreprise de plus de 300 salariés, il faut une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires sur quatre trimestres consécutifs. Or une baisse très importante ou une absence de commandes pendant un seul trimestre peut remettre en cause le chiffre d'affaires de toute une année.

Certes, la rédaction a été améliorée, dans la mesure où il faut désormais que plusieurs critères soient réunis pour que le licenciement économique soit justifié. Mais, ce qui me gêne, c'est l'aspect mécanique des choses, le fait que l'on dise qu'il y a cause réelle et sérieuse à partir du moment où tel ou tel critère est satisfait. Par exemple, une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est un critère que je peux admettre, mais de là à dire qu'une baisse significative est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à tant de trimestres, c'est un pas que je ne peux franchir : le caractère « significatif » de la baisse dépend non seulement de sa durée, mais aussi de son importance. Une petite baisse sur trois mois peut être beaucoup moins ennuyeuse qu'une baisse significative sur un seul mois qui aura un impact sur le chiffre d'affaires de l'ensemble de l'année.

Je comprends qu'on veuille clarifier les choses, mais les choses ne sont-elles pas claires aujourd'hui ? D'abord, je constate que le licenciement économique ne représente que 2,5 % du contentieux du licenciement, le licenciement pour motif personnel 40 %. Pourquoi changer les règles d'une institution qui fonctionne ? Car je tiens le faible volume du contentieux comme la preuve d'un bon fonctionnement.

Ensuite, y a-t-il véritablement un danger lié au mode d'appréciation des motifs économiques du licenciement ? Lorsqu'ils sont en face d'un effondrement du chiffre d'affaires ou même d'une baisse significative des commandes, et qu'ils n'ont pas le sentiment que les choses sont manipulées – car il peut se produire des cas de fraude, mais cette question a été réglée –, les juges, tant ceux des conseils de prud'hommes que ceux des chambres sociales des cours d'appel, refusent de considérer qu'il n'y a pas de cause réelle et sérieuse si celle-ci est contestée.

Quel est le vrai problème du licenciement économique du point de vue juridique ? C'est la complexité des choses : il faut prendre en considération d'abord les motifs économiques, puis la notion de suppression de postes ou de restructuration, ensuite l'obligation de reclassement, enfin la question de l'ordre des licenciements. Autrement dit, quatre éléments successifs qui ont chacun leur périmètre et doivent être appréciés à des moments différents... C'est une source de problèmes, car les petits employeurs notamment peuvent se tromper dans la

rédaction de la lettre de licenciement. Parfois, la sanction est motivée non pas par l'absence de cause économique, mais par l'oubli d'un critère essentiel dans la lettre.

D'une manière générale, les condamnations sont surtout obtenues pour insuffisance de l'employeur au regard de son obligation de reclassement. Mais sur la cause économique elle-même, très peu de condamnations sont prononcées : la jurisprudence est désormais stabilisée et les périmètres bien arrêtés.

On veut envoyer un message positif aux PME et aux TPE, mais on est en train de donner un coup d'épée dans l'eau et de rendre plus compliqué encore ce qui l'était déjà beaucoup. Je suis très réticent non pas sur l'amendement – car il faut évidemment revenir sur ce qu'a fait le Sénat –, mais sur l'opportunité même de toucher au droit du licenciement économique.

M. le rapporteur. Si j'entends ce que dit Denys Robiliard, je ne suis pas d'accord pour considérer qu'une jurisprudence constante soit un gage de lisibilité pour l'employeur. Le vrai problème, c'est l'incertitude dans laquelle se trouve l'employeur par rapport à l'appréciation du juge : ce n'est pas parce que la jurisprudence est constante qu'elle vous dira ce qu'il en est au regard de la situation spécifique de votre entreprise. Tout l'enjeu de mon amendement est donc de donner des repères à l'employeur non pas pour licencier plus facilement – l'argument est un peu facile et vous ne l'avez du reste pas utilisé : l'employeur n'a pas en permanence en tête l'idée de débarrasser de ses salariés –, mais pour lui donner de la lisibilité quand certains motifs le conduisent malheureusement à prendre la décision de licencier.

La rédaction que j'avais moi-même initialement proposée avait un caractère très automatique dans la mesure où un seul des deux critères pouvait suffire à fonder un licenciement économique. Après avoir entendu les uns et les autres, j'ai abouti à une rédaction dont le caractère automatique se trouve très atténué puisqu'elle introduit la possibilité de prendre en compte d'autres éléments.

Nous ne devons pas perdre de vue l'objectif : permettre à nos entreprises de perdurer, y compris quand elles sont confrontées à une situation économique difficile pouvant conduire à engager une procédure de licenciement. De mon point de vue, mon amendement AS356 répond parfaitement à cet objectif.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 30 est ainsi rédigé, et les amendements AS239 de Mme Karine Berger, AS164 de M. Philippe Kemel, AS266 de M. Daniel Goldberg, AS94 de M. Gérard Sebaoun, AS96 de M. Gérard Sebaoun, AS232 et AS231 de Mme Marie-Lou Marcel tombent.

*

* *

Article 30 bis A (supprimé)

(Art. L. 1226-15, L. 1235-1, L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-3-2 [nouveaux]
et L. 1235-5 et L. 1235-11 à 1235-15 du code du travail)

**Plafonnement du montant des indemnités prud'homales
en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse**

L'article 30 *bis* A a été adopté par la commission des affaires sociales du Sénat à l'initiative de ses rapporteurs. Il prévoit de plafonner le montant des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

Le **I** de l'article instaure un mécanisme de plafonnement des indemnités accordées par le juge prud'homal lorsque le licenciement du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Ce plafonnement est établi selon un barème fondé sur le critère d'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le **1°** du **I** modifie l'article L. 1235-1 du code du travail prévoyant la possibilité pour le juge de prendre en compte un référentiel indicatif dans la détermination des indemnités qu'il octroie. Il supprime les critères d'âge et de situation du demandeur par rapport à l'emploi et place ainsi le critère d'ancienneté du salarié au centre du référentiel.

Le **2°** du **I** modifie insère à l'article L. 1235-3 du code précité le barème établissant un plafonnement pour les indemnités versées par le juge en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, en l'absence de réintégration du salarié dans l'entreprise. Le droit en vigueur précise que l'indemnité octroyée au salarié – à la charge de l'employeur – ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. La nouvelle rédaction substitue à cette disposition un barème fixant des plafonds selon l'ancienneté du salarié. Le barème s'étend de trois mois de salaire – lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à deux ans – à quinze mois de salaire – lorsque son ancienneté est d'au moins vingt ans. Ces indemnités sont cumulables avec les indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles.

Elles sont également cumulables avec trois indemnités supplémentaires, sans pouvoir dépasser le plafonnement prévu à cet article. Il s'agit des indemnités prévues :

– à l'article L. 1235-12, relatif au non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative. Cette indemnité est aujourd'hui calculée en fonction du préjudice subi. Le **6°** du **I** effectue une modification de coordination à cet article afin de soumettre l'indemnisation au plafonnement ;

– à l'article L. 1235-13, relatif au non-respect de la priorité de réembauche. Cette indemnité ne peut aujourd'hui être inférieure à deux mois de

saire. Le 7° du **I** effectue une modification de coordination à cet article afin de soumettre l'indemnisation au plafonnement ;

– à l'article L. 1235-15, relatif à l'irrégularité de procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation. Cette indemnité ne peut aujourd'hui être inférieure à un mois de salaire brut. Le 9° du **I** effectue une modification de coordination à cet article afin de soumettre l'indemnisation à ce plafonnement.

Le 3° du **I** étend l'application de ce barème au cas où la rupture est prononcée par le juge judiciaire ou fait suite à une demande du salarié dans le cas d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail. À l'inverse, le barème ne s'applique pas lorsque le juge constate la nullité du licenciement, dans les cas prévus par la loi ou en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité caractérisée par la violation d'une liberté fondamentale.

Le 4° du **I** restreint ensuite le champ du droit dérogatoire applicable aux licenciements intervenant dans une entreprise de moins de onze salariés ou pour un salarié de moins de deux ans d'ancienneté. Le droit en vigueur exclut l'application dans ces deux cas des dispositions relatives :

- aux irrégularités de procédure ;
- à l'absence de cause réelle et sérieuse ;

– au remboursement à Pôle emploi des indemnités chômage versées à un salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou déclaré nul par le juge.

Le dispositif envisagé prévoit que seule la dérogation au remboursement des indemnités à Pôle emploi subsiste. Les entreprises de moins de onze salariés ou dont le salarié faisant l'objet d'une procédure de licenciement a moins de deux ans d'ancienneté se verraient donc appliquer les règles en matière d'irrégularité de procédure ou d'absence de cause réelle et sérieuse.

Le 5° du **I** restreint également le montant des indemnités versées aux salariés visés à l'article L. 1235-11. Il s'agit des salariés pour lesquels la procédure de licenciement est nulle, qui ne demandent pas la poursuite de leur contrat de travail ou dont la réintégration est impossible. L'indemnité octroyée par le juge ne peut aujourd'hui être inférieure à douze mois. La nouvelle rédaction divise par deux ce plancher, qui serait désormais fixé à six mois.

Les indemnités versées dans ce cas d'un licenciement nul seraient également octroyées par le juge dans les entreprises de moins de onze salariés. Le droit en vigueur prévoit une dérogation applicable au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté ou intervenant dans une entreprise de moins de onze salariés. Ne sont aujourd'hui pas applicables les sanctions relatives :

- à la nullité du licenciement précité ;
- au non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel et d’information de l’autorité administrative ;
- au non-respect de la priorité de réembauche.

Le 8° du **I** restreint ce régime dérogatoire à la seule nullité du licenciement, dans le seul cas où le salarié à une ancienneté inférieure à deux ans. Les entreprises de moins de onze salariés ou les sanctions relatives aux deux autres cas de non-respect d’une obligation légale entrent donc dans le champ de l’indemnisation.

Enfin, l’indemnisation prévue à l’article L.1226-15 relative au licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions applicables à la réintégration d’un salarié déclaré apte est divisée par deux. Le **II** de l’article 30 *bis* A abaisse ainsi le plancher de cette indemnité de douze à six mois.

Enfin, les modalités d’entrée en vigueur sont précisées au **III** de l’article. Les dispositions qu’il contient sont applicables aux licenciements notifiés postérieurement à l’entrée en vigueur de la loi.

2. La position de la Commission

Sur proposition du rapporteur, la Commission a supprimé cet article.

*

La Commission est saisie de l’amendement AS377 du rapporteur.

M. le rapporteur. L’article 30 *bis* A adopté par le Sénat rétablit le plafonnement des indemnités prud’homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les auditions auxquelles nous avons procédé nous ont permis de souligner les limites de ces dispositions. Certains évoquent le haut niveau des indemnités versées par l’employeur : or, les indemnités versées au titre de l’absence de cause réelle et sérieuse ne constituent qu’une part du coût global de la rupture, ce coût résultant en réalité de la somme de tous les versements dus par l’employeur au titre des indemnités légales et conventionnelles, des salaires impayés et des heures supplémentaires. D’autres évoquent l’importance des écarts d’une décision à une autre : or, les données chiffrées rassemblées par la chancellerie mettent en évidence une réalité différente, à savoir un resserrement autour de valeurs centrales – dix mois de salaire en moyenne au titre de l’article L. 1235-3 du code du travail. Dans ces conditions, le plafonnement conduirait uniquement à harmoniser vers le bas.

L’article 30 *bis* A ne propose pas un encadrement des indemnités prud’homales, mais uniquement un plafonnement, dès lors qu’il n’y a pas de plancher. Enfin, il conduirait à ce que trois barèmes coexistent : le barème prévu

au stade de la conciliation, le référentiel indicatif prévu au stade du jugement et le plafonnement prévu par le présent article. Cela introduirait beaucoup de complexité dans la prise de décision par le juge sans résoudre la question qui devrait nous préoccuper, à savoir comment favoriser la conciliation et réduire les délais de traitement.

L'amendement AS377 vous propose donc de supprimer l'article 30 bis A.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 30 bis A est supprimé.

*

* *

Article 30 bis B (supprimé)

(Art. L. 1462-2 [nouveau] du code du travail)

Modulation dans le temps des décisions du juge judiciaire

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

L'article 30 bis B a été adopté par la commission des affaires sociales du Sénat à l'initiative de Mme Annick Billon (groupe UDI-UC). Cet article prévoit la possibilité pour le juge judiciaire de moduler dans le temps tout ou partie des effets de sa décision.

Il insère un nouveau chapitre au titre VI du livre IV de la première partie du code du travail, consacré aux voies de recours en matière prud'homale.

Le nouveau chapitre II bis, consacré à la « *modulation dans le temps* », contient un nouvel article unique L. 1462-2. Cet article se limite à énoncer le principe d'une modulation afin « *d'inciter le juge, en matière de droit du travail, à se poser la question de la modulation dans le temps des effets de ses décisions* », selon l'exposé sommaire de l'amendement adopté en commission.

Il dispose ainsi que le juge peut procéder à une modulation dans le temps de tout ou partie des effets de ses décisions en vertu du principe de sécurité juridique, « *en tenant compte des conséquences économiques ou financières sur les entreprises* ».

2. La position de la Commission

Sur proposition du rapporteur, la Commission a supprimé cet article.

*

La Commission examine l'amendement AS378 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à supprimer l'article 30 bis B adopté par le Sénat.

La modulation dans le temps des effets d'une décision juridictionnelle est une faculté aujourd'hui déjà offerte au juge par voie jurisprudentielle, et pratiquée dans le respect du principe de légalité.

La généralisation de cette faculté au juge judiciaire voulue par les auteurs de cet article – au même titre que la modulation pratiquée par le juge administratif – n'a toutefois pas vocation à figurer dans cette section du code du travail consacrée à la seule matière prud'homale. Une telle restriction créerait des risques d'*a contrario* pour le juge judiciaire ne statuant pas dans cette matière.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 30 bis B est supprimé.

*

* *

Article 31

(Art. L. 725-24 du code rural et de la pêche maritime)

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

Cet article vise à ratifier l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur.

Prise sur le fondement de l'article 9 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives, cette ordonnance a pour objet, comme l'indique le rapport au Président de la République, de « *renforcer les garanties applicables aux porteurs de projet et de leur assurer un environnement plus sécurisé du point de vue des normes applicables* ».

1. Le dispositif adopté par l'Assemblée

L'article du projet de loi n'a pas été modifié par l'Assemblée nationale.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Sur proposition de ses rapporteurs, la commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de précision.

*

La Commission adopte l'article 31 sans modification.

*

* *

Article 31 bis (supprimé)

(Art. L. 141-23 à L. 141-32, L. 23-10-1 à L. 23-10-12 du code de commerce ; art. L. 1233-57-2, L. 1233-57-3 et L. 1233-57-21 du code du travail ; art. 18 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire)

Suppression de l'obligation d'information des salariés avant la vente d'une entreprise

Cet article supprime l'obligation pour l'employeur d'informer les salariés avant la vente d'une entreprise. Il supprime également le contrôle de l'administration en matière d'obligation de recherche de repreneur.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

Cet article, introduit en commission à l'initiative de Mme Catherine Deroche (Les Républicains), supprime les dispositions issues des articles 18 à 22 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, telles qu'elles ont été modifiées par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la commission des affaires sociales du Sénat considérant que « *le dispositif d'information préalable des salariés avant la vente d'une société employant moins de deux cent cinquante salariés est extrêmement complexe et qu'il méconnaît la vie des affaires* ».

Les articles 18, 19 et 20 visent à faciliter la transmission d'entreprises à leurs salariés :

– L'article 18 de la loi du 31 juillet 2014 précitée créé un droit d'information périodique des salariés des petites et moyennes entreprises sur les possibilités de reprise de l'entreprise. Organisé au moins une fois tous les trois ans dans les entreprises de moins de 250 salariés, ce dispositif porte notamment sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.

– L'article 19 met en place un dispositif d'information des salariés d'une entreprise de moins de 250 salariés, concernant un projet de cession du fonds de commerce par son propriétaire.

– L'article 20 instaure, en cas de cession de parts sociales, d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital, une notification obligatoire aux salariés afin de leur permettre de présenter une offre de rachat. Il s'applique également aux entreprises de moins de 250 salariés.

L'article 21 concerne quant à lui l'obligation de recherche d'un repreneur dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés. Il fait suite à la décision n° 2014-692 DC du conseil constitutionnel, rendue sur la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle. Conformément à la décision du juge constitutionnel, l'article 21 a remplacé la phase de contrôle devant le tribunal de commerce, ainsi que la sanction financière en cas de défaut de recherche ou de refus de cession, par une simple vérification par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de la réalité des efforts de l'employeur pour rechercher un repreneur dans le cadre de la procédure de validation ou de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi.

Tirant également les conséquences de la décision n° 2014-692 DC précitée, l'article 22 permet à l'autorité administrative de demander le remboursement des aides qui ont été versées en cas de fermeture d'un site, dès lors que l'entreprise n'a pas fourni d'efforts suffisants pour rechercher un repreneur.

2. La position de la Commission

Sur proposition du rapporteur, la Commission a adopté un amendement de suppression de cet article, afin de rétablir les dispositions relatives à l'obligation d'information préalable des salariés en cas de cession d'une entreprise, instituées par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

En effet, alors que près de 50 000 emplois disparaissent chaque année dans des entreprises saines, faute de repreneurs, ces dispositions contribuent à favoriser la reprise d'entreprises par leurs salariés et donc à préserver l'emploi.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS382 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'article 31 *bis* introduit par le Sénat supprime l'obligation pour l'employeur d'informer les salariés avant la vente de l'entreprise, mise en place dans les entreprises de moins de 250 salariés par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Mon amendement vise à supprimer cet article.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 31 bis est supprimé.

*

* *

Article 31 ter

(Art. 26-41 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération)

**Constitution des coopératives d'activité et d'emploi (CAE)
sous forme de société coopérative**

Cet article vise à mentionner explicitement dans la loi que les coopératives d'activité et d'emploi sont des sociétés coopératives dont les associés sont notamment entrepreneurs salariés.

Le Sénat a créé cet article en adoptant en séance publique un amendement de M. Marc Daumier (groupe Socialiste et républicain).

Les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) proposent à des candidats à la création d'entreprises un accompagnement leur permettant de s'assurer de la viabilité de leur projet. Elles offrent aux porteurs de projet, en principe des demandeurs d'emplois, un lieu d'accueil et un statut, en leur permettant d'être à la fois entrepreneur et salarié de la coopérative. La CAE leur apporte en outre une assistance juridique et assure les relations avec les tiers.

Les deux premières ont été créées en 1995 dans la région lyonnaise, mais cette nouvelle forme de coopération s'est principalement développée à partir de 2002. On compte aujourd'hui une centaine de CAE, qui se sont constituées pour la plupart sous forme de sociétés coopératives de production (SCOP), une minorité choisissant le statut de sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC).

La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a inséré un nouvel article 26-41 définissant les CAE dans la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Cet article dispose notamment que les CAE sont constituées pour appuyer la création et le développement d'activités économiques par des entrepreneurs, et qu'elles mettent en œuvre un accompagnement individualisé des personnes concernées et proposent des services mutualisés. Leur forme juridique n'est cependant pas définie dans la loi.

C'est pourquoi, afin de clarifier et de sécuriser le cadre juridique des CAE, le présent article propose de compléter l'article 26-41 précité afin de préciser explicitement que les CAE peuvent être constituées sous forme de SCOP, de SCIC ou de coopératives de toute autre forme dont les associés sont notamment entrepreneurs salariés.

*

La Commission adopte l'article 31 ter sans modification.

*

* *

CHAPITRE II

Développer l'apprentissage comme voie de réussite et renforcer la formation professionnelle

Article 32 A (supprimé)

(Art. L. 6123-1, L. 6211-1 et L. 6211-2-1 [nouveau] du code du travail ;
art. L. 122-6 du code de l'Éducation)

Pacte national pour l'apprentissage

Cet article invite les acteurs de l'apprentissage à conclure un pacte national fixant des objectifs pluriannuels destiné à relancer le nombre d'apprentis et modifie la définition de l'apprentissage.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

Cet article est issu d'une proposition de loi sénatoriale visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite ⁽¹⁾.

a. Modifier la définition de l'apprentissage

L'article L. 6221-1 du code du travail définit l'apprentissage comme une formation destinée à donner à « *des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.* ». Par ailleurs, le même article précise que : « *l'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation* ».

Le présent article apporte deux modifications à cet article L. 6221-1. Il précise ainsi que l'apprentissage :

- concourt aux objectifs économiques de la nation ;
- a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et leur capacité à occuper un emploi.

Par coordination, il modifie l'article L. 122-6 du code de l'éducation dans le même sens.

Or, l'apprentissage est et doit demeurer exclusivement un acte éducatif. Donner à l'apprentissage un objectif économique revient à en modifier la philosophie et à faire de jeunes en formation des adultes « en miniature ». Un jeune de 16 à 18 ans n'est pas considéré comme un jeune adulte mais un adolescent car la construction neurologique ne parvient à son terme qu'à 18 ans.

(1) Proposition de loi n° 394 (2015-2016) de Mme Elisabeth Lamure, M. Michel Forissier et plusieurs de leurs collègues, déposée au Sénat le 10 février 2016.

b. Pacte national pour l'apprentissage

Le présent article institue également un **pacte national pour l'apprentissage**. Ce contrat, soumis à l'avis des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, serait signé par l'État, les régions, les chambres consulaires et les organisations patronales d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel.

Outre le fait que la disposition votée par le Sénat exclut les organisations syndicales de la signature du pacte, l'existence même de celui-ci est plutôt source de complications alors que la philosophie du projet de loi vise à la simplification.

2. La position de la Commission

La voie de l'apprentissage, si elle a bien évidemment vocation à préparer les jeunes à entrer sur le marché de l'emploi, est en premier lieu une voie éducative. Par ailleurs, le présent article est source de complexité du fait de l'obligation de signer un pacte qui fixerait des objectifs que personne ne sera en mesure de contrôler, ni de sanctionner de quelque manière que ce soit.

En conséquence, la Commission, sur proposition du rapporteur, a supprimé l'article.

*

La Commission examine l'amendement AS17 du rapporteur.

M. le rapporteur. Si elle a bien évidemment vocation à préparer les jeunes adultes à entrer sur le marché de l'emploi, la voie de l'apprentissage reste avant tout une voie éducative. Par ailleurs, le présent article est source de complexité du fait de l'obligation de signer un pacte qui fixerait des objectifs que personne ne sera en mesure de contrôler, ni de sanctionner de quelque manière que ce soit. C'est pourquoi le présent amendement propose de supprimer l'article 32 A.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 A est supprimé.

*

* *

Article 32 B (supprimé)

(Art. L. 313-1, L. 331-7 et L. 331-1 du code de l'éducation)

Information sur l'apprentissage et découverte des métiers

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, modifie le chapitre du code de l'éducation relatif à l'information et l'orientation afin d'assurer une plus grande visibilité à l'apprentissage.

Les dispositions sont issues de la proposition de loi sénatoriale visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite (n° 394).

Estimant les enseignements dispensés dans les lycées trop théoriques et « *éloignés des réalités du monde de l'entreprise* », le Sénat propose :

– l'intégration d'une présentation de l'apprentissage et des formations organisées par les centres de formation des apprentis (CFA) au sein de l'article L. 313-1 du code de l'éducation relatif au droit au conseil en orientation et à l'information ;

– la participation des CFA et des branches professionnelles à la mise en œuvre du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel proposé à chaque élève aux différentes étapes de sa scolarité du second degré ;

– la systématisation des sessions de découverte des métiers dans les cycles de formation des lycées.

L'article L. 313-1 du code de l'éducation affirme déjà : « *le droit au conseil en orientation et à l'information (...) sur les professions ainsi que sur les débouchés et les perspectives professionnelles* ».

Par ailleurs, l'article L. 331-7 du même code prévoit que : « *l'orientation et les formations (...) tiennent compte (...) des perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire* ».

Les nouvelles dispositions introduites par le Sénat sont par conséquent redondantes et n'ont pas de portée nouvelle significative. La Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission est saisie de l'amendement ASI8 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, modifie le chapitre du code de l'éducation relatif à l'information et l'orientation afin d'assurer une plus grande visibilité à l'apprentissage. Il remet ainsi en cause des éléments qui me paraissent extrêmement importants ; c'est pourquoi je vous propose de le supprimer.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 B est supprimé.

*

* *

Article 32 C (supprimé)

(Art. L. 721-2, L. 941-9 [nouveau] et L. 942-1 [nouveau] du code de l'éducation)

Formation des enseignants au monde de l'entreprise

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, vise à intégrer dans la formation des enseignants un volet consacré au fonctionnement de l'économie.

Les dispositions sont issues de la proposition de loi sénatoriale visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite (n° 394).

Le présent article vise à élargir les missions des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE). Il prévoit des « *actions de sensibilisation et de formation permettant d'améliorer leurs connaissances du monde économique et professionnel, des professions et des métiers, du rôle et du fonctionnement de l'entreprise* ». Les mêmes actions sont prévues pour les inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux.

Les auteurs du présent article partent du principe que le système éducatif en général et les enseignants en particuliers seraient « *déconnectés de la réalité de l'entreprise* » et véhiculeraient « *une méfiance à l'égard de celle-ci* ». En conséquence, il faudrait prévoir une formation à l'entreprise dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation. Ce présupposé idéologique reflète une certaine méfiance à l'égard des enseignants.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission examine l'amendement AS19 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, vise à intégrer dans la formation des enseignants un volet consacré au fonctionnement de l'économie.

Les auteurs du présent article partent du principe que le système éducatif en général et les enseignants en particuliers seraient « *déconnectés de la réalité de l'entreprise* » et véhiculeraient « *une méfiance à l'égard de celle-ci* ». Une telle approche me paraît inappropriée ; c'est la raison pour laquelle je propose de supprimer l'article 32 C.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 C est supprimé.

*

* *

Article 32 D (supprimé)

(Art. L. 421-2, et L. 421-3 du code de l'éducation)

Présidence du conseil d'administration des lycées professionnels

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales confie la présidence du conseil d'administration des lycées professionnels à l'une des personnalités extérieures siégeant en son sein.

Les conseils d'administration des lycées professionnels sont composés de 30 membres représentant pour un tiers, l'administration de l'établissement, des collectivités territoriales ainsi que des personnalités qualifiées, pour un deuxième tiers le personnel de l'établissement et pour le dernier tiers les représentants des parents d'élèves et des élèves.

Le conseil d'administration est présidé, aux termes de l'article R. 421-14 du code de l'éducation par le chef d'établissement. Le fonctionnement des lycées agricoles, régi par l'article L. 811-9 du code rural et de la pêche maritime, déroge à la règle commune puisque leur conseil d'administration est présidé par l'une des personnalités extérieures à l'établissement, élue par l'ensemble du conseil.

Le présent article propose d'étendre le modèle de fonctionnement des lycées agricoles à l'ensemble des lycées professionnels.

Le fonctionnement des lycées agricoles est très spécifique puisque ces derniers n'ont vocation à former qu'aux métiers recouvrant un seul secteur d'activité, ce qui n'est pas le cas des lycées professionnels généralistes.

Laisser la présidence du conseil d'administration aux chefs d'établissement permet une certaine distance avec les différents métiers enseignés dans le lycée. Par ailleurs, confier la présidence du conseil d'administration à une personne différente du chef d'établissement crée une présidence bicéphale, source de confusion.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS20 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par le Sénat confie la présidence du conseil d'administration des lycées professionnels à l'une des personnalités extérieures siégeant en son sein. Le fonctionnement des lycées agricoles est très spécifique, puisque ces derniers n'ont vocation à former qu'aux métiers recouvrant un seul secteur d'activité, ce qui n'est pas le cas des lycées professionnels généralistes. Par conséquent, il est proposé de supprimer l'article.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 D est supprimé.

*

* *

Article 32 E (supprimé)

(Art. L. 331 et L. 337-1 du code de l'éducation)

Association du maître d'apprentissage au jury d'examen de son apprenti

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, vise à généraliser la participation du maître d'apprentissage aux jurys d'examen des apprentis.

Une pratique courante dans certaines filières ou certaines branches professionnelles associe au jury final d'obtention du diplôme préparé des professionnels et, en particulier, le maître d'apprentissage. Le présent article propose de généraliser cette pratique.

Le maître d'apprentissage a accueilli et formé le jeune apprenti tout au long de son contrat d'apprentissage. Aujourd'hui, rien n'interdit sa participation au jury. Il convient de laisser de la souplesse à la composition d'un jury. La loi n'a pas vocation à intervenir à ce niveau.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission examine l'amendement AS21 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par le Sénat vise à généraliser la participation du maître d'apprentissage aux jurys d'examen des apprentis. On connaît l'importance du rôle du maître d'apprentissage, qui a accueilli et formé le jeune apprenti tout au long de son contrat d'apprentissage. Cela dit, rien ne lui interdit de participer au jury. Il convient de laisser de la souplesse à la composition d'un jury, et la loi n'a pas vocation à intervenir à ce niveau. En conséquence, il est proposé de supprimer l'article 32 E.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 E est supprimé.

*

* *

Article 32 F (supprimé)

(Art. L. 337-3-1 du code de l'éducation)

**Assouplissement des conditions d'accès
au dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance**

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, permet aux jeunes de moins de 15 ans de bénéficier d'un dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

Institué par la loi du 24 novembre 2009, le DIMA permettait à des jeunes de 15 ans d'être accueillis sous statut scolaire dans des centres de formation d'apprentis pendant un an pour suivre une formation en alternance destinée « à leur faire découvrir un environnement professionnel ». La loi du 28 juillet 2011 avait autorisé les élèves n'ayant pas encore 15 ans et ayant accompli leur scolarité au collège de s'inscrire à ce dispositif.

La loi du 8 juillet 2013 est revenue sur cette dernière disposition : il est en effet quelque peu contradictoire de prétendre que « l'entrée en apprentissage ne doit pas être un choix d'orientation par défaut, subi par l'élève, mais une décision mûrement réfléchie » et de confier la responsabilité d'une telle décision à des enfants de moins de 15 ans pour lesquels la notion de « mûrement réfléchi » est encore théorique.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS22 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par le Sénat permet aux jeunes de moins de 15 ans de bénéficier d'un dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA). La loi du 28 juillet 2011 avait autorisé les élèves n'ayant pas encore quinze ans et ayant accompli leur scolarité au collège de s'inscrire à ce dispositif. La loi du 8 juillet 2013 est revenue sur cette dernière disposition, car il est quelque peu contradictoire de prétendre que « l'entrée en apprentissage ne doit pas être un choix d'orientation par défaut, subi par l'élève, mais une décision mûrement réfléchie », tout en confiant la responsabilité d'une telle décision à des enfants de moins de quinze ans chez lesquels la notion de « mûrement réfléchi » est toute théorique. Je propose donc de supprimer cet article.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 F est supprimé.

*

* *

Article 32 GA

(Art. L. 6222-16 du code du travail)

**Assouplissement des conditions d'accès
au dispositif d'initiation aux métiers en l'alternance**

Cet article a été introduit par le Sénat en séance publique à l'initiative du groupe communiste, républicain et citoyen. Il a reçu un avis défavorable du Gouvernement.

L'article L. 6222-16 dispose que : « *si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.* »

Le présent article supprime cette référence aux dispositions conventionnelles. En effet, l'apprenti ayant passé un certain temps dans l'entreprise, la période d'essai n'est plus nécessaire.

*

La Commission adopte l'article 32 GA sans modification.

*

* *

Article 32 G (supprimé)

(Art. L. 6222-7-1, L. 6222-18, L. 6222-24 et L. 6222-27 du code du travail)

Condition d'exécution et de rupture du contrat d'apprentissage

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, apporte plusieurs modifications aux règles relatives à l'exécution du contrat d'apprentissage.

Une fois dans l'entreprise, l'apprenti est soumis à une réglementation spécifique, dérogatoire au droit commun des relations individuelles de travail. En effet, les apprentis sont des élèves et ne peuvent être considérés comme des salariés de droit commun.

En dépit de cette réalité, le présent article modifie les quatre aspects concrets de la vie de l'apprenti en entreprise : la durée du contrat d'apprentissage, les modalités de sa rupture en cas de désaccord entre les parties, les congés et la rémunération pour les rapprocher du droit commun des salariés.

Il propose de modifier l'article L. 6222-7 du code du travail afin d'adapter la durée du contrat d'apprentissage au parcours de formation initiale de l'apprenti.

Il crée également un principe de médiation dès qu'apparaissent des difficultés entre l'employeur et l'apprenti afin de faire baisser le taux de rupture des contrats d'apprentissage. En l'état actuel du droit, la rupture du contrat

d'apprentissage est possible jusqu'au 45^e jour à l'initiative d'une des parties. Au-delà de ce délai, il est nécessaire que les deux parties rompent le contrat d'un commun accord. À défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes. L'article proposé supprime l'intervention du conseil des prud'hommes au profit d'un médiateur consulaire sans pour autant que préciser que la rupture est décidée par ledit médiateur.

Par ailleurs, en raison de l'alternance entre périodes de formation en centre de formation des apprentis (CFA) et périodes d'activité professionnelle en entreprise, certains élèves ne bénéficient pas d'une durée de congé équivalente à celle des élèves de l'enseignement général ou professionnel ou à celle des autres salariés de l'entreprise. Afin de corriger cette inégalité, le 3^o de l'article impose aux employeurs d'accorder au moins 15 jours de congé à leurs apprentis durant l'année scolaire. Cette disposition comporte le risque de réduire à 15 jours les congés dont bénéficient les apprentis.

Enfin, la dernière partie de l'article modifie la fixation de la rémunération des apprentis afin de ne pas décourager l'embauche des jeunes âgés de plus de 18 ans. La question des rémunérations des apprentis est réelle car, si l'embauche d'un apprenti majeur peut être découragée par une dépense jugée trop élevée, les besoins d'un jeune majeur ne sont pas ceux d'une personne mineure. Supprimer complètement le critère de l'âge dans le niveau des rémunérations n'est pas satisfaisant et conduira à précariser encore davantage les apprentis majeurs.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission examine l'amendement AS24 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par le Sénat apporte plusieurs modifications aux règles relatives à l'exécution du contrat d'apprentissage.

Il crée un principe de médiation dès qu'apparaissent des difficultés entre l'employeur et l'apprenti, et supprime l'intervention du conseil des prud'hommes au profit d'un médiateur consulaire sans pour autant préciser que la rupture est décidée par ledit médiateur – ce qui, me semble-t-il, vient perturber assez fortement un dispositif qui ne semblait pas poser de difficultés jusqu'à présent. Je vous propose donc de supprimer cet article.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 G est supprimé, et l'amendement AS1 de Mme Karine Berger tombe.

*

* *

Article 32 H (supprimé)
(Art. L. 6223-8 du code du travail)

Formation des maîtres d'apprentissage

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, rend obligatoire la formation des maîtres d'apprentissage.

L'article L. 6223-8 du code du travail dispose que : « *l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission* ».

Le présent article supprime les mots : « *l'employeur veille à ce que* » afin de rendre obligatoire la formation.

Si cette disposition part d'une bonne intention, elle comporte le risque de voir fragiliser la position des maîtres d'apprentissage s'occupant actuellement d'apprentis et qui n'ont pas reçu une telle formation.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS25 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par le Sénat rend obligatoire la formation des maîtres d'apprentissage. Il supprime les mots : « l'employeur veille à ce que » afin de rendre obligatoire la formation. Si cette disposition part sans doute d'une bonne intention, elle me semble comporter le risque de voir fragiliser la position des maîtres d'apprentissage s'occupant actuellement d'apprentis et qui n'ont pas reçu de formation. Je vous propose donc de supprimer l'article 32 H.

M. Gérard Cherpion. Si je ne suis pas intervenu jusqu'à présent, je veux tout de même souligner que toutes ces suppressions d'articles adoptées sur proposition du rapporteur montrent que la majorité n'a pas compris l'importance de la formation en apprentissage dans notre pays. Plusieurs de ces articles étaient très utiles et auraient pu ouvrir l'apprentissage à nos métiers. En supprimant toutes ces dispositions, vous êtes en train de refermer complètement les portes de l'apprentissage, qui est une voie de formation tout à fait remarquable. Il me paraît dommage de priver les jeunes d'un dispositif qui les aide à démarrer et leur fournit ensuite des passerelles leur permettant de s'orienter au cours de la vie active.

M. Denys Robiliard. Quand on discute avec les maîtres d'apprentissage et la chambre des métiers, on se rend compte que c'est avant tout de stabilité qu'ils ont besoin : c'est ce qui conduit une majorité digne de ce nom à prendre des décisions allant toujours dans le même sens, car le fait de changer tout le temps de direction produit de l'insécurité.

M. Gérard Cherpion. C'est précisément ce que vous faites !

M. Denys Robiliard. Enfin, contrairement à ce que vous affirmez, on ne ferme aucune porte, puisqu'on ne restreint rien. L'apprentissage reste extrêmement ouvert, et ce sont désormais tous les niveaux de formation qui peuvent prétendre à l'apprentissage. Les critiques que vous formulez me semblent donc davantage inspirées par l'idéologie que par le souci de voir l'apprentissage mieux se porter.

M. Gérard Cherpion. Les chiffres vous répondent d'eux-mêmes : on a assisté à une diminution de l'apprentissage, même si le mouvement semble s'être désormais stabilisé. Si je suis d'accord sur le fait que nous avons besoin d'améliorer la lisibilité fiscale et juridique, mais qu'avez-vous fait depuis 2012, si ce n'est sans cesse changé de direction ? Ne me dites pas que vous avez apporté de la stabilité...

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 H est supprimé.

*
* *

Article 32 I (supprimé)
(Art. L. 3163-2 et L. 6222-26 du code du travail)

Travail de nuit des apprentis mineurs

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, ouvre la voie au travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans. Toutefois, il conditionne celui-ci à un lien direct avec le métier auquel ils se forment et à la supervision directe du maître d'apprentissage.

Aux termes de l'article L. 3163-2 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs. Des dérogations sont toutefois autorisées, en application de l'article R. 3163-1, dans six secteurs d'activité : l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie, la pâtisserie, les spectacles et les courses hippiques.

Le rapport du Sénat juge « *le cadre juridique trop restrictif* ». La commission des affaires sociales a donc proposé d'étendre le travail de nuit à tous les apprentis sous les conditions précédemment énoncées.

Le travail de nuit pour des jeunes en devenir n'est pas anodin. Il peut gravement nuire à leur santé à côté de laquelle « *l'acquisition des savoir-faire nécessaire à l'exercice préparé par l'apprenti* » n'est pas prioritaire.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission examine l'amendement AS26 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par le Sénat est important, puisqu'il a pour objet d'ouvrir la voie au travail de nuit des apprentis de moins de dix-huit ans, dès lors que ce travail a un lien direct avec le métier auquel ils se forment et à la supervision directe du maître d'apprentissage.

Je rappelle qu'aux termes de l'article L. 3163-2 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs, sous réserves de quelques dérogations. Cette interdiction se justifie par le fait que le travail de nuit pour les êtres en formation n'est pas anodin : il peut gravement nuire à leur santé, comme les débats sur la pénibilité nous l'ont rappelé. En conséquence, je propose de supprimer l'article 32 I.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 I est supprimé.

*

* *

Article 32 J (supprimé)

(Art. L. 6123-2 et L. 6123-3 du code du travail)

Représentation institutionnelle des apprentis

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, prévoit la participation des représentants des apprentis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et aux comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Le CNEFOP et les CREFOP comprennent un nombre très importants de membres et notamment des représentants des réseaux consulaires de l'Assemblée permanente des chambres des métiers et de l'artisanat (APCMA).

Il convient de ne pas alourdir encore ces instances ; en conséquence, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS27 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, prévoit la participation des représentants des apprentis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et aux comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). Ces deux organismes comprennent un nombre très important de membres, notamment des représentants des réseaux consulaires de l'Assemblée permanente des chambres des métiers et de l'artisanat

(APCMA). Il ne me paraît pas opportun d'alourdir encore ces instances, c'est pourquoi je propose de supprimer l'article 32 J.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 J est supprimé.

*

* *

Article 32 K (supprimé)
(Art. L. 6123-3 du code du travail)

Information sur le bilan des dépenses régionales en faveur de l'apprentissage

Cet article, introduit par le Sénat en commission des affaires sociales, dispose que les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) « *transmettent chaque année au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) un bilan des dépenses régionales en faveur de l'apprentissage* ».

Cette obligation est justifiée par les rapporteurs de la commission des affaires sociales du Sénat par le fait que « *certains conseils régionaux utiliseraient une partie des crédits attribués par l'État à d'autres fins que le financement de l'apprentissage* ». Si cela est le cas, l'État possède suffisamment de moyens de contrôle pour remédier à cette situation sans mettre à contribution les CREFOP.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission examine l'amendement AS28 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par le Sénat dispose que les CREFOP transmettent chaque année au CNEFOP un bilan des dépenses régionales en faveur de l'apprentissage. Cette obligation est justifiée par les rapporteurs de la commission des affaires sociales du Sénat par le fait que « *certains conseils régionaux utiliseraient une partie des crédits attribués par l'État à d'autres fins que le financement de l'apprentissage* ». Si cela est le cas, l'État possède déjà suffisamment de moyens de contrôle et n'a pas à mettre les CREFOP à contribution. Je propose donc de supprimer l'article 32 K.

M. Gérard Cherpion. Dans la réalité, il arrive que des fonds destinés à l'apprentissage soient fléchés différemment. Dans la mesure où les conseils régionaux ont la responsabilité de la carte des formations et des CFA, il me paraît légitime que le CREFOP ou le conseil régional rende compte au niveau national de l'utilisation des fonds de l'apprentissage.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 K est supprimé.

*

* *

Article 32 L (supprimé)

(Art. L. 2241-4, L. 2242-14, L. 5121-3, L. 5121-6 à L. 5121-21 du code du travail ;
art. L. 330-4 du code rural et de la pêche maritime ;
art. 5 de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération)

Suppression du contrat de génération

Cet article, introduit par le Sénat en séance publique, sur proposition de Mme Catherine Deroche (groupe Les Républicains), contre l'avis du Gouvernement, vise à abroger les dispositions relatives au contrat de génération instituées par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Le contrat de génération a une triple finalité : favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, maintenir les seniors en activité et enfin assurer la transmission des compétences. C'est donc un dispositif vertueux.

Au 1^{er} février dernier, 9 millions de salariés répartis dans près de 400 000 entreprises étaient couverts par un accord ou par un plan d'action au titre du contrat de génération.

La suppression de ce type de contrat obéit à une logique idéologique. En conséquence, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS29 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par le Sénat est important, puisqu'il vise à abroger les dispositions relatives au contrat de génération institué par la loi du 1^{er} mars 2013. Le contrat de génération a montré sa pertinence et, au 1^{er} février dernier, 9 millions de salariés répartis dans près de 400 000 entreprises étaient couverts par un accord ou par un plan d'action au titre du contrat de génération. Il me semble donc assez inopportun de proposer la suppression de ce type de contrat ; c'est pourquoi je vous invite à supprimer l'article 32 L.

M. Gérard Cherpion. Le fait que ces contrats aient vu leurs moyens financiers réduits montre que nous sommes arrivés à un moment où ils sont moins utiles. Leur suppression par le Sénat était donc tout à fait justifiée.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 L est supprimé.

*

* *

Article 32

(Art L. 6241-5, L. 6241-9, L. 6242-6 et L. 6332-16 du code du travail)

Apprentissage

Cet article répond à divers objectifs visant à renforcer la politique d'apprentissage :

- simplifier l'organisation et la collecte de la taxe d'apprentissage ;
- élargir la liste des établissements d'enseignement éligibles au barème de la taxe d'apprentissage et à la prise en charge par les organismes collecteurs agréés ;
- préciser les conditions de versement libératoire des établissements ;
- renforcer l'employabilité des apprentis à l'issue de leur formation.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté l'article sans y apporter de modifications.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté, sur proposition de ses rapporteurs, un amendement visant le régime spécifique de financement des centres de formation relevant du secteur des banques et des assurances. Aux termes de l'article L. 6241-6 du code du travail, ce régime permet la prise en compte, au titre de la taxe d'apprentissage, des dépenses engagées en faveur de la formation de leurs salariés entrant dans la vie professionnelle avant 20 ans. La réalité des secteurs de la banque et de l'assurance qui recrute des salariés plus qualifiés et donc souvent plus âgés se heurte à la limite d'âge imposée par la loi.

Par ailleurs, le Sénat a introduit en séance publique contre l'avis du Gouvernement une disposition visant à élargir la liste des établissements qui peuvent bénéficier de la part « hors quota » de la taxe d'apprentissage en incluant les établissements mettant en œuvre le dispositif d'initiation aux métiers en alternance.

3. La position de la Commission

Un accord de branche conclu le 7 décembre 2015 a porté à 26 ans l'âge maximal des salariés dont la formation peut être prise en charge par l'employeur au titre de la taxe d'apprentissage. L'amendement introduit au Sénat traduit dans la loi ce consensus social. Il est proposé de maintenir cette disposition.

En revanche, la mesure touchant la liste des établissements bénéficiaires du hors quota trouve sa philosophie dans la volonté d'encourager l'entrée en apprentissage ou en préapprentissage dès 14 ans.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé ces dispositions.

L'article 32 a été adopté ainsi modifié.

*

La Commission examine l'amendement AS44 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le Sénat a introduit en séance publique, contre l'avis du Gouvernement, une disposition visant à élargir la liste des établissements qui peuvent bénéficier de la part « hors quota » de la taxe d'apprentissage en incluant les établissements mettant en œuvre le dispositif d'initiation aux métiers en alternance. Cette mesure trouve sa philosophie dans la volonté d'encourager l'entrée en apprentissage ou en préapprentissage dès quatorze ans ; nous nous sommes déjà positionnés sur cette question. C'est pourquoi le présent amendement vise à supprimer les alinéas 9 à 11 de l'article 32.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 32 modifié.

*

* *

Article 32 bis AA (supprimé)

(Art L. 6242-3-1 du code du travail)

Collecte de la taxe d'apprentissage

Cet article adopté par le Sénat en séance publique, à l'initiative des rapporteurs, a reçu un avis défavorable du Gouvernement.

Il prétend garantir la pleine effectivité de la règle posée à l'article L. 6242-3-1 du code du travail selon laquelle les entreprises versent à un organisme collecteur unique de leur choix l'intégralité de la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables en ajoutant les mots : « *quel que soit [le]champ de compétence [de l'entreprise]* ».

Or, l'article précité, issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, est très clair et ne pose aucune restriction à la liberté de choix de l'entreprise. En conséquence, la disposition adoptée par le Sénat est inutile et la Commission a, sur proposition du rapporteur, de M. Jean-Patrick Gille et M. Gilles Lurton, supprimé l'article.

*

La Commission est saisie des amendements identiques AS45 du rapporteur, AS49 de M. Gilles Lurton et AS258 de M. Jean-Patrick Gille.

M. le rapporteur. L'article 32 bis AA introduit par le Sénat prétend garantir la pleine effectivité de la règle posée à l'article L. 6242-3-1 du code du travail selon laquelle les entreprises versent à un organisme collecteur unique de leur choix l'intégralité de la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables, en ajoutant les mots : « *quel que soit [le] champ de compétence [de l'entreprise]* ». L'article précité étant très clair et ne posant aucune restriction à la liberté de choix de l'entreprise, la disposition adoptée par le Sénat est inutile. L'amendement AS45 vise donc à la supprimer.

La Commission adopte ces amendements.

En conséquence, l'article 32 bis AA est supprimé.

*

* *

Article 32 bis AB (supprimé)

(Art L. 6243-3 du code du travail)

Exonération de cotisation patronale pour les entreprises qui concluent un premier contrat d'apprentissage

Cet article adopté par le Sénat en séance publique a reçu un avis défavorable du Gouvernement.

Il vise à exonérer de toute cotisation et contribution sociales toute entreprise qui conclut un premier contrat d'apprentissage et ce, durant toute la durée du contrat.

Depuis 2012, le Gouvernement et la majorité à l'Assemblée nationale ont fait un effort considérable en direction des entreprises. En effet, avec le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) et le Pacte de responsabilité et de solidarité, les cotisations patronales ont été réduites de près de 80 % en 4 ans.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission examine l'amendement AS46 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'article 32 bis AB adopté par le Sénat vise à exonérer de toute cotisation et contribution sociales toute entreprise qui conclut un premier contrat d'apprentissage et ce, durant toute la durée du contrat. Depuis 2012, le Gouvernement et la majorité à l'Assemblée nationale ont fait un effort significatif en direction des entreprises. En effet, à la suite du crédit d'impôt compétitivité

emploi (CICE) et du pacte de responsabilité et de solidarité, les cotisations patronales ont été réduites de près de 80 % en quatre ans.

Il est donc proposé de supprimer cet article.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 bis AB est supprimé.

*

* *

Article 32 bis AC (supprimé)

(Art L. 335-6 du code de l'éducation)

Collecte de la taxe d'apprentissage

Cet article adopté par le Sénat en séance publique a reçu un avis défavorable du Gouvernement.

Il permet aux branches professionnelles et aux régions, non plus de donner un avis sur les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, mais de définir ceux-ci conjointement avec les ministères compétents, le Sénat estimant que les diplômes sont déconnectés du monde de l'entreprise.

En l'état actuel du droit, les commissions professionnelles consultatives, (CPC), donnent un simple avis. Elles sont organisées par grands secteurs professionnels et composées de manière paritaire des organisations d'employeurs et de salariés des secteurs concernés. Cette composition paritaire est d'ores et déjà en mesure de prendre en compte les besoins économiques et technologiques, ainsi que l'évolution des métiers.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS47 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article adopté par le Sénat permet aux branches professionnelles et aux régions, non plus de donner un avis sur les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, mais de définir ceux-ci conjointement avec les ministères compétents, le Sénat estimant que les diplômes sont déconnectés du monde de l'entreprise.

En l'état actuel du droit, les commissions professionnelles consultatives (CPC) donnent un simple avis. J'estime qu'il convient de laisser à l'État la compétence de définir les diplômes ; c'est pourquoi je vous propose de supprimer l'article 32 bis AC.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 bis AC est supprimé.

*

* *

Article 32 bis A (supprimé)

(Art L. 6222-1 et L. 6222-12-1 du code du travail)

Possibilité de signer un contrat d'apprentissage avant 15 ans

Cet article introduit par la commission des affaires sociales du Sénat abaisse l'âge auquel un jeune peut entrer en apprentissage à 14 ans.

L'article L. 6222-1 du code du travail dispose que ne peuvent entrer en apprentissage que les jeunes dont l'âge est compris entre 16 et 25 ans. Par dérogation, les jeunes qui ont déjà 15 ans peuvent signer un contrat d'apprentissage à condition d'avoir terminé leur scolarité de premier cycle.

Le présent article étend cette possibilité aux jeunes de 14 ans qui atteignent 15 ans entre septembre et fin décembre. L'abaissement de l'âge d'entrée en apprentissage ne peut être un processus sans fin. D'autant plus, que dans le même temps, le Sénat a assoupli les conditions du travail de nuit des apprentis et allongé leur temps de travail hebdomadaire. L'apprentissage est un acte éducatif et le jeune de 14 ans n'est pas un actif adulte « en miniature ».

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission examine l'amendement AS51 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par la commission des affaires sociales du Sénat abaisse à quatorze ans l'âge auquel un jeune peut entrer en apprentissage. Je propose la suppression de cette disposition dont nous avons déjà débattu à maintes reprises.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 bis A est supprimé.

*

* *

Article 32 bis C (supprimé)

(Art L. 6222-25 du code du travail)

Durée du travail des apprentis mineurs

Cet article introduit par la commission des affaires sociales du Sénat porte la journée du travail des apprentis mineurs à 10 heures dans des secteurs déterminés par décret en Conseil d'État « *lorsque des raisons objectives le justifient* ». Dans ce cas, l'employeur informerait l'inspecteur du travail et le médecin du travail et n'aurait aucune autorisation à demander.

En l'état actuel du droit, le code du travail limite le travail d'un apprenti mineur à 8 heures par jour, sauf dérogation exceptionnelle de l'inspection du travail après avis conforme de la médecine du travail permettant de travailler cinq heures de plus par semaine. En conséquence, un jeune peut travailler 40 heures par semaine avec une telle autorisation. Le secteur de l'hôtellerie restauration et les métiers de bouche, entre autres, utilisent la dérogation de façon quasi-systématique.

La législation est aujourd'hui suffisante pour couvrir les besoins. L'assouplissement n'apparaît pas nécessaire.

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS52 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet article introduit par la commission des affaires sociales du Sénat permettrait de porter la journée de travail des apprentis mineurs à dix heures dans certains secteurs. La législation existante me paraissant suffisante pour couvrir les besoins dans ce domaine, je propose de le supprimer.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 bis C est supprimé.

*

* *

Article 32 ter A

(Art L. 6227-1 à L. 6227-11 [nouveaux] du code du travail ;

art. 18 à 21 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail)

Pérennisation de l'apprentissage dans la fonction publique

Cet article a été introduit en séance publique au Sénat à l'initiative du Gouvernement.

Le Gouvernement a lancé un programme important, qui témoigne de sa volonté de développer l'apprentissage pour tous les jeunes et pour toutes les formations dans le secteur public. L'objectif est de recruter 10 000 apprentis d'ici à 2017. D'ores et déjà, plus de 4 400 apprentis ont été recrutés au sein de la fonction publique de l'État en 2015.

En l'état actuel du droit, les dispositions permettant le recrutement d'apprentis dans la fonction publique sont purement expérimentales. Le présent article rend le dispositif pérenne.

Il introduit un nouveau chapitre intitulé *Développement de l'apprentissage dans le secteur industriel et commercial* au sein du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail.

Il ouvre la possibilité pour les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé de conclure des contrats d'apprentissage (article L. 6227-1). Le contrat est conclu pour une durée limitée (article L. 6227-2). Par ailleurs, la personne morale de droit public peut signer une convention prévoyant qu'une autre personne morale de droit public ou une entreprise dispense tout ou partie de la formation pratique (article L. 6227-3). La partie théorique de l'apprentissage peut être dispensée directement par un centre de formation d'apprentis (CFA) ou par un autre organisme géré par la personne morale contractante (article L. 6227-5).

Les conditions d'accueil des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique paritaire (article L. 6227-4). La personne visée à l'article L. 6227-1 prend en charge les coûts de formation dans les CFA. L'apprenti perçoit un salaire déterminé dans les mêmes conditions que pour les apprentis dans le secteur privé (article L. 6227-7). Il est affilié au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'État ou des collectivités territoriales (article L. 6227-8). L'État prend en charge les cotisations sociales (article L. 6227-9) et se soumet à l'ensemble des obligations auxquelles sont assujetties les entreprises qui embauchent des apprentis (article L. 6227-12). Enfin, les services accomplis par l'apprenti au titre de son contrat d'apprentissage ne peuvent pas être pris en compte comme services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires (article L. 6227-10).

L'apprentissage devant être ouvert à tous les jeunes, à toutes les formations, et pour tous les métiers et la vocation de l'État et du secteur public étant de montrer l'exemple, la commission des affaires sociales a adopté l'article dans sa rédaction issue du Sénat.

*

La Commission adopte l'article 32 ter A sans modification.

*

* *

Article 32 ter (supprimé)

(Art. L. 6271-1 à L. 6271-6 [nouveaux] du code du travail)

Écoles de production

Cet article a été introduit en commission des affaires sociales du Sénat à l'initiative des sénateurs Jean-Claude Carle et Gérard Collomb (groupe Socialiste et républicain). Il consacre dans le code du travail les écoles de production afin de faire bénéficier à ces établissements d'une part de taxe d'apprentissage au titre du quota.

Les écoles de production sont des établissements privés d'enseignement technique sans but lucratif qui se sont développés à partir d'un modèle créé à Lyon en 1882. 16 établissements en France, pour la plupart situés dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, bénéficient de cette appellation et offrent à des jeunes ayant rencontré de grandes difficultés dans le système scolaire traditionnel une formation professionnelle selon une pédagogie spécifique afin de leur permettre d'obtenir un CAP ou un baccalauréat professionnel.

Toutefois, ces établissements ouverts aux jeunes dès l'âge de 14 ans – l'article 32 *ter* porte cet âge à 15 ans – sont des écoles-entreprises. La formation se fait par la pratique en atelier et consiste en la production réelle de commandes réalisées sur des machines financées principalement par les entreprises, commandes qui sont ensuite vendues dans les conditions réelles du marché. Il ne s'agit donc pas d'apprentissage et l'argument qui a consisté à déplorer l'absence de cadre juridique pour ces écoles de production masque en réalité un argument financier : bénéficier de la part de taxe d'apprentissage au titre du quota.

Il est à rappeler que la pertinence de ces écoles n'est pas remise en cause et que celles-ci bénéficient de la part de taxe d'apprentissage au titre du « hors quota ».

Par conséquent, la Commission a, sur proposition du rapporteur, supprimé l'article.

*

La Commission examine l'amendement AS53 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'article 32 *ter* introduit par le Sénat vise à faire bénéficier les écoles de production d'une part de taxe d'apprentissage au titre du quota. Ces établissements bénéficiant déjà de la part de taxe d'apprentissage au titre du « hors quota », il est proposé de le supprimer.

M. Jean-Patrick Gille. Si l'argument financier peut se comprendre, l'article 32 *ter* présentait tout de même l'intérêt de consacrer les écoles de production, dont tout le monde s'accorde à reconnaître qu'elles constituent un modèle intéressant.

M. le rapporteur. J'appelle votre attention sur le fait qu'il ne s'agit pas d'apprentissage : les jeunes concernés participent pleinement à la production de l'entreprise.

Mme Monique Iborra. Il s'agit encore de faire travailler des enfants de quatorze ans : je ne suis pas d'accord avec ça !

M. Denys Robiliard. Reste à savoir si l'école de la vie est éligible à ce dispositif...

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 32 ter est supprimé.

*

* *

Article 33

Expérimentation du contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi

Cet article vise à permettre aux demandeurs d'emploi de conclure, à titre expérimental, un contrat de professionnalisation.

Une expérimentation est proposée pour que ces publics puissent acquérir les compétences professionnelles identifiées par le salarié et l'employeur sans que celles-ci correspondent nécessairement aux qualifications professionnelles du contrat de professionnalisation. Cette expérimentation doit faciliter le développement du recours aux contrats de professionnalisation en permettant de l'adapter davantage aux besoins des entreprises et des bénéficiaires.

L'expérimentation prendrait fin le 31 décembre 2017.

L'Assemblée nationale a adopté l'article sans modification.

Le Sénat a, en séance publique, sur proposition de Mme Dominique Gillot (groupe socialiste et républicain), étendu la possibilité ainsi ouverte à tous les travailleurs en situation de handicap.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS259 de M. Jean-Patrick Gille.

M. Jean-Patrick Gille. L'article 33 vise à expérimenter, jusqu'au 31 décembre 2017, la possibilité pour les demandeurs d'emploi de conclure un contrat de professionnalisation – une convention similaire au contrat apprentissage en alternance, mais plus souple – visant à acquérir des compétences

professionnelles qu'ils auront préalablement identifiées avec un employeur, sans pour autant que celles-ci correspondent à des qualifications dûment répertoriées.

J'ai d'abord envisagé de proposer la suppression de cet article, avant de considérer qu'il serait dommage d'empêcher une expérimentation. Cela dit, le fait qu'une formation ne débouche pas sur une qualification me semble constituer un vrai problème pour les plus jeunes, d'autant que pour eux, ce type de contrat va se trouver en concurrence avec l'apprentissage, qui prévoit des heures de formation destinées à permettre l'obtention d'un diplôme : on peut craindre que l'employeur ait tendance à préférer conclure un contrat ne prévoyant aucune obligation de préparer une qualification. Comme c'est souvent le cas, sans doute les choses se passeront-elles bien durant l'expérimentation, avant que des dérives ne commencent à apparaître une fois le dispositif généralisé.

Je rappelle qu'avant le contrat de professionnalisation, les jeunes pouvaient conclure un contrat d'adaptation, qui ne débouchait sur aucune qualification ou certification, et auquel les partenaires sociaux ont souhaité mettre fin : il ne me paraît pas opportun de le recréer sous une autre forme. Je propose donc de permettre une extension expérimentale du contrat de professionnalisation, mais en limitant l'accès aux personnes de plus de quarante-cinq ans. Cela permettra peut-être de populariser et de développer le contrat de professionnalisation destiné aux adultes, qui reste par trop méconnu.

M. le rapporteur. Nous avons déjà débattu de cette proposition en première lecture, sur laquelle j'avoue être très réservé. Premièrement, je ne vois pas en quoi l'expérimentation qu'il est proposé de mettre en place serait hasardeuse. Deuxièmement, à supposer que le fait de mettre en place une formation ne débouchant pas sur une qualification soit hasardeux, je ne vois pas pourquoi cela le serait moins pour les personnes de plus de quarante-cinq ans : en d'autres termes, je ne vois pas l'intérêt d'introduire une barrière d'âge. Je suis donc défavorable à cet amendement.

M. Jean-Patrick Gille. Mon argument essentiel consiste à dire qu'une telle mesure populariserait le contrat de professionnalisation pour adultes, qui a du mal à démarrer. En revanche, permettre l'application de l'expérimentation aux jeunes aurait à mon sens des effets pervers : pour eux, j'estime nécessaire de conserver l'objectif d'une qualification. Sous cette réserve, je suis favorable à une expérimentation tendant à introduire de la souplesse et du pragmatisme dans les dispositifs de formation.

Mme Monique Iborra. Si les contrats de professionnalisation ne marchent pas, c'est pour une raison très pratique : ils sont financés par l'État, tandis que les contrats d'apprentissage sont financés par les régions. Je ne pense pas que les uns et les autres soient réellement en concurrence.

Par ailleurs, il me semble discutable de catégoriser les gens en fonction de leur âge : les jeunes auraient droit à un contrat de qualification, les plus de

quarante-cinq ans, on les occupe... Cela ne me paraîtrait pas très normal ni très éthique.

M. Gérard Cherpion. Cet amendement est intéressant en ce qu'il vise à répondre aux difficultés que connaît le contrat de professionnalisation – même si le dispositif monte en puissance, je tiens à le préciser. Les personnes de quarante-cinq ans qui ont été confrontées à des problèmes dans leur parcours professionnel ou personnel ont généralement des difficultés à reprendre une formation et à retrouver un emploi. Le dispositif proposé doit leur permettre de renouer avec un emploi, même si celui-ci ne débouche pas forcément sur une qualification. Je suis persuadé que, parmi les gens qui bénéficieront de l'expérimentation, certains finiront par obtenir une qualification s'ils sont accompagnés dans leur démarche. Les autres se seront au moins vu offrir une chance.

Évidemment, cela reste une expérimentation, dont on ne peut connaître les résultats à l'avance : on l'a vu avec les contrats de transition professionnelle, qui fonctionnaient très bien sur des bassins à titre expérimental, mais qui se sont révélés décevants lorsqu'on les a généralisés. Cela étant, je crois que cette expérimentation mérite d'être menée.

Mme Monique Iborra. Je ne suis pas d'accord !

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle adopte l'article 33 sans modification.

*

* *

Article 33 bis

(Art L. 6313-1 et L. 6313-12 du code du travail)

Participation de professionnels non-salariés à des jurys de validation des acquis de l'expérience

Cet article, issu d'un amendement de M. Jean-Patrick Gille (SRC) retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, vise à permettre la participation d'un salarié ou d'un travailleur non-salarié à des jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience. Le Sénat a ouvert cette possibilité aux retraités.

L'article adopté par l'Assemblée nationale en première lecture proposait par ailleurs la prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des frais de participation de ces personnes à des jurys.

La commission des affaires sociales du Sénat a, sur proposition de ses rapporteurs, modifié cet article en prévoyant une prise en charge des frais de

transport, d'hébergement et de restauration pour la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience pour les seuls retraités.

En effet, pour les travailleurs non-salariés, les OPCA, dont le financement est assuré par les entreprises au titre d'une contribution versée pour leurs salariés, ne peuvent pas assurer des dépenses liées à des non-salariés, dont les frais de formation relèvent du fonds d'assurance-formation (FAF).

*

La Commission adopte l'article 33 bis sans modification.

*

* *

Article 33 ter

**Expérimentation sur la gestion par les régions
des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage**

Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement retenu dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, propose de confier à deux régions, à titre expérimental, la responsabilité d'affecter les fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage.

La loi du 5 mars 2014 a consacré le rôle central de la région en matière de définition et d'exécution de la politique d'apprentissage. Une nouvelle procédure d'affectation des fonds libres a été mise en place, reposant sur la consultation des conseils régionaux par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA). Ainsi, ils doivent soumettre à chaque région, avant le 15 mai de chaque année, une proposition de répartition sur leur territoire des fonds libres. Celle-ci fait l'objet d'un débat au sein du bureau du CREFOP, puis le président du conseil régional adresse à l'OCTA concerné, avant le 1^{er} juillet suivant, des recommandations sur cette répartition. C'est l'OCTA qui arrête la répartition des fonds libres.

Le présent article, tel que modifié par la commission des affaires sociales du Sénat sur proposition de ses rapporteurs qui confie le bilan de l'expérimentation au CNEFOP, propose, à titre expérimental, d'inverser cette logique et de confier aux conseils régionaux la décision d'affectation des fonds libres dans deux régions volontaires entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019. Les OCTA seraient tenus de suivre la décision de répartition notifiée par le président du conseil régional et arrêtée après un débat au sein du CREFOP.

*

La Commission examine l'amendement AS37 de M. Fernand Siré.

M. Gilles Lurton. L'article 33 *ter* vise à autoriser deux régions volontaires à déroger, à titre expérimental, aux règles de répartition des fonds non affectés par les entreprises de la fraction quota de la taxe d'apprentissage. Toutefois, cette expérimentation soulève des difficultés dans le secteur agricole, où les fonds sont attribués sur un appel à projets dont les priorités sont définies par la branche. Transférer la décision d'affectation aux conseils régionaux fera perdre tout son intérêt au processus puisque, *in fine*, c'est le président du conseil régional qui décidera sans forcément tenir compte de la manière dont les propositions ont été élaborées. En outre, les organisations multiprofessionnelles, absentes du bureau des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), ne pourront défendre leurs propositions. C'est pourquoi nous vous proposons de supprimer l'article 33 *ter*.

M. Christophe Sirugue, rapporteur. Il serait dommage de supprimer cet article. Tout d'abord, la formation professionnelle correspond à un bloc de compétences affecté aux régions, et cet article leur permettrait de bénéficier d'une certaine latitude dans l'affectation des ressources afin de mener une véritable politique de formation. En outre, le bilan de cette expérimentation sera dressé, non par les régions elles-mêmes, comme cela était prévu, mais par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP). Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

*Puis elle adopte l'article 33 *ter* sans modification.*

*

* *

Article 34

(Art. L. 335-5, L. 613-3, L. 613-4 et L. 641-2 du code de l'éducation ; art. L. 6323-13, L. 6422-2, L. 6422-3 et L. 6422-3-1 du code du travail)

Assouplissement de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cet article vise à assouplir les conditions de la validation des acquis de l'expérience instituée en 2002 ⁽¹⁾, afin d'en faire un outil plus largement utilisé notamment pour les personnes les moins qualifiées.

1. Les ajouts apportés en première lecture à l'Assemblée nationale

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, le présent article a été modifié par quatre amendements.

(1) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

– le premier prévoit qu'un accord d'entreprise peut déterminer les modalités de promotion de la VAE dans les entreprises de plus de 50 salariés ;

– le deuxième dispose que les actions de formation peuvent comporter des formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle ;

– le troisième permet à toute personne candidate à la VAE dont la demande a été jugée recevable de bénéficier d'un accompagnement, organisé par la région, dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury ;

– enfin le quatrième permet un allongement de la durée de congé de VAE pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques par convention ou accord collectif.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Outre la suppression des trois premiers de ces quatre amendements introduits par l'Assemblée nationale, la commission des affaires sociales du Sénat a apporté un certain nombre de modifications. Elle a en particulier supprimé l'obligation de mentionner la VAE au cours de l'entretien professionnel.

En séance publique, ont été ajoutées deux dispositions :

– à l'initiative de M. Jean Desessard (président du groupe Écologiste), le rétablissement de l'accompagnement renforcé « *pour certains publics* » par accord de branche ;

– sur proposition de Mme Annick Billon (groupe UDI-UC) et en dépit de l'avis défavorable du Gouvernement, le bénéfice de 100 heures de formation inscrites sur le compte personnel de formation d'un salarié n'ayant pas bénéficié d'un entretien dans les six dernières années et travaillant dans une branche ayant, par accord collectif étendu, instauré une continuité de travail en cas de changement d'employeur. L'objet du compte personnel de formation est précisément de garantir que les droits acquis dans le cadre de l'emploi ne soient pas perdus en cas de changement de situation, notamment en cas de changement d'employeur. Ces droits doivent accompagner la personne tout au long de son parcours professionnel. Il est donc inutile de prévoir des dispositions particulières.

La Commission a adopté l'article 34 sans modification. Toutefois, le rapporteur proposera de supprimer en séance publique les deux dispositions adoptées par le Sénat.

*

La Commission adopte l'article 34 sans modification.

*

* *

Article 35 bis

(Art. L. 6322-5, L. 6322-9 et L. 6322-47 du code du travail)

Harmonisation des seuils sociaux

Afin de faciliter le recrutement de salariés supplémentaires, l'article 15 de la loi de finances pour 2016 a modifié le seuil d'effectif déterminant le taux de la contribution des employeurs au développement de la formation professionnelle, en le portant de dix à onze salariés. Cet article entraîne la modification d'un certain nombre d'articles du code du travail qui font référence à ce seuil d'effectif. Toutefois, tous les articles du code du travail mentionnant le seuil de dix salariés n'ont pas pu être visés dans la loi de finances pour 2016.

Le présent article, sur proposition du Gouvernement en séance publique, met en cohérence les articles instaurant des droits au bénéfice des salariés des entreprises dont les effectifs se situent en deçà ou au-delà de ce seuil, s'agissant notamment du congé individuel de formation et de la prise en charge du congé de bilan de compétences.

*

La Commission adopte l'article 35 bis sans modification.

*

* *

Article 36

(Art. L. 6111-7, L. 6111-8 [nouveau], L. 6121-5 et L. 6121-6, L. 6341-6 et L. 6353-10 [nouveau] du code du travail ; art. L. 401-2-1 du code de l'éducation)

Information sur le système d'information et insertion des apprentis

Cet article vise à améliorer vis-à-vis des acteurs institutionnels et des bénéficiaires la lisibilité des résultats d'insertion liés aux formations afin de faciliter le pilotage de la carte régionale des formations initiales par les régions, les rectorats et les partenaires sociaux.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a étendu l'obligation d'information des organismes de formation envers Pôle emploi. Ces informations portent sur l'entrée en stage d'un demandeur d'emploi, à l'interruption et la sortie effective de formation. Les conseils régionaux ont obligation de transmettre chaque mois à Pôle emploi des informations nominatives concernant les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi en cours de formation.

Ces obligations liées à l'information ont été précisées en séance publique. Un amendement a prévu qu'une information quantitative sur l'insertion des formations en apprentissage et en lycée professionnel soit fournie chaque année. Un deuxième amendement vise l'accès égal de tous à l'information sur l'offre de formation professionnelle et enfin un troisième, issu du Gouvernement, informe sur les coûts des actions de formation.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement prévoyant la publication, par chaque centre de formation des apprentis (CFA) et établissement scolaire disposant d'une formation d'enseignement supérieur, du taux d'insertion de leurs anciens élèves douze mois après la fin de leur formation et conditionnant l'inscription d'un élève à un cycle de formation au sein de ces établissements à la communication préalable des taux de réussite et d'insertion correspondants.

*

La Commission adopte l'article 36 sans modification.

*

* *

Article 36 bis

(Art. L. 6325-13, L. 6332-14 et L. 6353-1 du code du travail)

Modalités de réalisation des actions de formation

Cet article, issu d'un amendement du Gouvernement intégré dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, vise à permettre le développement d'actions de formation sous la forme de parcours.

Trois modifications ont ainsi été apportées aux règles relatives aux actions de formation :

– l'élargissement du champ de la prise en charge financière des contrats de professionnalisation par les organismes paritaires collecteurs agréés OPCA à un parcours global comprenant des actions de positionnement et non plus seulement les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

– en conséquence, la suppression de l'obligation faite aux OPCA de réaliser ce financement sur la base de forfaits horaires et la possibilité ouverte d'autres modalités de calcul des coûts ;

– enfin, la faculté créée que les actions de formation puissent être « organisées sous la forme d'un parcours(...) séquentiel ». Outre la formation à proprement parler, ce parcours peut s'articuler autour du positionnement, de

l'évaluation et de l'accompagnement du stagiaire et permettre d'ajuster, le cas échéant, le programme et les modalités de déroulement de la formation.

Le Sénat a apporté quelques précisions en séance publique.

*

La Commission adopte l'article 36 bis sans modification.

*

* *

Article 36 ter

Dispositif expérimental d'accès à la qualification à la Réunion

Cet article, issu d'un amendement de Mme Monique Orphé (SRC) retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, propose, à titre expérimental, la création d'un droit opposable à la formation ouvert à tous à La Réunion.

L'article L. 6121-2 du code du travail prévoit d'ores et déjà que « toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose (...) du droit d'accéder à une formation professionnelle (...) »

L'État pourrait en outre, en vertu du présent article, autoriser, à titre expérimental, la mise en place d'un dispositif de contractualisation avec des personnes sans qualification leur permettant d'exercer pleinement leurs droits et d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle. Le protocole est élaboré par l'État et soumis pour avis au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP). L'expérimentation est mise en place du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Du fait d'un manque de précision du dispositif proposé, la commission des affaires sociales du Sénat a supprimé cet article.

La commission des affaires sociales a rétabli cet article sur proposition de Mme Monique Orphé et de M. Ibrahim Aboubacar.

*

La Commission examine l'amendement AS116 de Mme Monique Orphé.

M. Ibrahim Aboubacar. Cet amendement tend à rétablir une disposition qui avait été intégrée dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en première lecture, puis supprimée au Sénat. Il s'agit d'autoriser l'expérimentation à La Réunion, pour une durée de deux ans à partir du 1^{er} janvier 2017, d'un droit opposable à la formation pour des personnes sans qualification professionnelle.

M. le rapporteur. J'avoue ma perplexité. En effet, l'amendement n'est pas très précis. Ainsi, le contenu du protocole d'expérimentation n'est pas clairement défini. En outre, la collaboration entre le CREFOP et l'État est d'ores et déjà possible, sans qu'une évolution législative soit nécessaire. Mon avis est donc plutôt défavorable.

M. Ibrahim Aboubacar. J'insiste sur le fait que, lorsque le Gouvernement a engagé sa responsabilité sur ce texte en application de l'article 49, alinéa 3, la ministre du travail a prononcé un discours dans lequel elle a très fortement soutenu cet amendement, qui a été intégré au texte soumis au Sénat.

M. le rapporteur. Je ne comprends pas quel peut être l'apport de cet amendement mais, si la ministre l'a soutenu, ce dont je ne me souviens pas, je m'en remets à la sagesse de la Commission.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 36 ter est ainsi rétabli.

*

* *

Article 37

(Art. L. 937-1 et L. 953-3 [nouveaux], L. 971-1, L. 973-1 et L. 974-1 du code du travail ; art. 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique de l'État)

Recrutement d'agents contractuels par les groupements d'établissements (GRETA) et les établissements d'enseignement supérieur

Cet article modifie le régime applicable aux agents contractuels recrutés par les GRETA en matière de quotité de travail, d'accès au CDI et de titularisation dans la fonction publique.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La Commission a adopté deux amendements rédactionnels du rapporteur.

L'article 37 n'a pas fait l'objet d'autre modification au stade de la séance publique.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté l'article sans modification.

La loi du 11 janvier 1984 organise le renouvellement des contrats d'embauche des agents contractuels de la fonction publique lorsque ces derniers sont à durée déterminée : il pose le principe d'une possibilité de recrutement direct

par contrat à durée indéterminée pour les emplois de catégories B et C, ainsi que le principe d'une reconduction expresse en CDI d'un agent pouvant justifier d'une durée de services de six années.

Cependant, par exception, le dernier alinéa de l'article 6 bis de cette loi exclut des dispositifs précités tous les contrats de professionnalisation ou de formation professionnelle d'apprentissage. Par cohérence avec l'esprit de l'article, le Sénat, en séance publique, a adopté un amendement de M. Jean-Pierre Bosino (groupe CRC) supprimant cet alinéa.

*

La Commission adopte l'article 37 sans modification.

*

* *

CHAPITRE III Préserver l'emploi

Article 38

(Art. L. 1254-1, L. 1254-2, L. 1254-9, L. 1255-11, L. 1255-14 à L. 1255-16, L. 1255-17 et L. 1255-18 [nouveaux] et L. 5132-14 du code du travail, art. L. 5542-51 du code des transports ; ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial)

Portage salarial

Cet article vise à ratifier l'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial. Il complète le dispositif mis en place par des sanctions pénales pour les entreprises de portage salarial et les entreprises clientes du salarié porté qui ne respecteraient pas les règles définies dans l'ordonnance.

1. Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

En Commission, l'Assemblée nationale a adopté six amendements rédactionnels du rapporteur.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement des rapporteurs visant à corriger des erreurs matérielles. Le texte adopté en Commission a ensuite fait l'objet d'un amendement rédactionnel des rapporteurs en séance publique.

*

La Commission adopte l'article 38 sans modification.

*

* *

Article 39

(Art. L. 1242-2, L. 1242-7, L. 1244-1, L. 1244-2, L. 1244-4, L. 1251-6, L. 1251-11, L. 1251-37, L. 1251-60, L. 1254-2, L. 2412-2 à L. 2412-4, L. 2412-7 à L. 2412-9, L. 2412-13, L. 2421-8-1, L. 5135-7 et L. 6321-13 du code du travail)

Emploi saisonnier

Cet article vise à introduire dans le code du travail la définition du caractère saisonnier des emplois.

Par ailleurs, il invite les branches professionnelles dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé à engager des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier, afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié, lorsqu'elles n'ont pas déjà prévu de telles clauses dans leurs accords collectifs.

Cependant, afin que ce dispositif puisse voir le jour dans des délais raisonnables, en particulier dans les secteurs d'activité où le dialogue social est encore peu développé, cet article prévoyait initialement d'habiliter le Gouvernement, à l'issue du délai de six mois après la promulgation de la loi, à prendre par ordonnance toute mesure législative s'appliquant, à défaut d'accord de branche, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié.

1. Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

La Commission a adopté trois amendements rédactionnels du rapporteur.

Quatre amendements ont en outre été retenus par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

– Deux amendements identiques, présentés par Mme Pascale Got (SRC) et M. Joël Giraud (RRDP), prévoient la possibilité de déterminer les modalités de reconduction des contrats saisonniers par accord d'entreprise, dans le cas où les branches, qui disposent d'un délai de six mois, n'ont pas engagé de telles négociations. La durée de l'habilitation du Gouvernement à agir par ordonnance est abaissée de douze à neuf mois et débute dès la promulgation de la présente loi, et non plus à l'expiration du délai de six mois ouvert à la négociation. L'ordonnance ne sera alors applicable qu'aux entreprises qui ne seront pas couvertes par un accord de branche ou d'entreprise.

– Un amendement de Mme Marie-Noëlle Battistel (SRC) tend à préciser que les mesures que le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance sont de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier.

– Un amendement de Mme Bernadette Laclais (SRC) prévoit la remise au Parlement d'un rapport du Gouvernement sur le bilan des négociations menées par les partenaires sociaux sur les emplois saisonniers. Ce bilan, qui doit être remis au plus tard à la fin de l'année suivant la promulgation de la présente loi, porte notamment sur les modalités de compensation financière versée aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail.

– Enfin, deux amendements identiques, présentés par M. Joël Giraud (RRDP) et Mme Pascale Got (SRC), complètent l'article L. 63-21-13 du code du travail afin de permettre aux salariés saisonniers dont l'employeur s'est engagé à reconduire le contrat de travail la saison suivante de bénéficier de périodes de professionnalisation pendant leur contrat.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a supprimé plusieurs dispositions.

Elle s'est tout d'abord opposée à ce que le Gouvernement soit habilité à prendre par ordonnance toute mesure législative s'appliquant, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié. Les rapporteurs ont estimé qu'« *à défaut d'accord de branche, c'est le droit actuel qui doit s'appliquer, c'est-à-dire la liberté contractuelle pour l'employeur de proposer ou non un contrat reconductible* ». Ils ont par ailleurs considéré que la notion de « *mesures de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier* » n'était pas assez précise pour figurer dans une habilitation.

La Commission s'est également opposée à la demande de rapport au Parlement sur le bilan des négociations menées par les partenaires sociaux, qui devait notamment porter sur les modalités de compensation financière versée aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail.

Elle a enfin considéré que la possibilité pour les travailleurs saisonniers de bénéficier pendant leur contrat d'une période de professionnalisation n'était pas pertinente.

Aussi, sur proposition des rapporteurs, la Commission a adopté un amendement supprimant l'habilitation demandée par le Gouvernement ainsi que les dispositions ajoutées par l'Assemblée nationale.

En séance publique, le Sénat a réintroduit deux dispositions supprimées par la Commission. Ont ainsi été rétablies, dans la rédaction issue de l'Assemblée nationale :

– la demande de rapport sur le bilan des négociations menées par les partenaires sociaux ;

– la possibilité, sous certaines conditions, pour les salariés saisonniers de bénéficier de périodes de professionnalisation.

Ces dispositions ont été réintroduites par deux amendements identiques de Mme Nicole Bricq et des membres du groupe socialiste et républicain et de M. Dominique Watrin et des membres du groupe communiste, républicain et citoyen.

3. La position de la Commission

Bien que l'article L. 1244-2 du code du travail précise que les contrats saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante et qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir une clause de reconduction, l'étude d'impact annexée au projet de loi précise que la fidélisation des travailleurs saisonniers est peu développée, à l'exception de certaines branches.

C'est pourquoi, à défaut d'accord de branche, la possibilité pour le Gouvernement de prendre par ordonnance, dans les branches qu'il détermine, des mesures relatives à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié permettra à un plus grand nombre de salariés saisonniers de bénéficier de ces mesures, en particulier dans les secteurs d'activité où le dialogue social est encore peu développé.

En conséquence, la Commission a adopté un amendement du rapporteur qui rétablit cet article dans la version adoptée par l'Assemblée nationale.

*

La Commission examine l'amendement AS34 de M. Fernand Siré.

M. Gilles Lurton. L'article 39 invite les branches concernées à engager des négociations sur les modalités de reconduction des contrats dits saisonniers et de prise en compte de l'ancienneté du salarié. Or, de nombreux contrats saisonniers sont réellement temporaires et n'ont donc nullement besoin d'être reconduits. Du reste, personne ne demande qu'ils le soient. C'est pourquoi il vous est proposé de supprimer cet article.

M. le rapporteur. Les conclusions du groupe de travail sur l'emploi saisonnier contredisent votre argumentation. L'article 39 permet d'introduire dans le code du travail une définition de l'emploi saisonnier et de se mettre en conformité avec une directive européenne du 26 février 2014 relative aux conditions d'entrée et de séjour des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers. Surtout, il encourage les branches à ouvrir des négociations relatives à la reconduction du contrat saisonnier et à la prise en compte de l'ancienneté et il dispose que, faute d'accord, ces mesures seront prises par ordonnance. J'ajoute que, contrairement à ce que vous affirmez, ces mesures sont réclamées par les salariés eux-mêmes, dès lors qu'ils occupent chaque année la même fonction.

Pour une fois qu'un article nous permet de nous mettre en conformité avec une directive européenne tout en offrant de nouvelles garanties aux travailleurs saisonniers ! Je suis très défavorable à cet amendement de suppression.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS384 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de revenir sur la suppression par le Sénat de la possibilité offerte au Gouvernement de prendre par ordonnance, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, toute mesure relative à la reconduction du contrat de travail saisonnier et à la prise en compte de l'ancienneté.

M. Denys Robiliard. L'habilitation à légiférer par ordonnance ne peut être demandée que par le Gouvernement. Est-ce parce que cette mesure figurait dans le projet de loi que nous sommes autorisés à la reprendre dans un amendement d'origine parlementaire ?

M. le rapporteur. Tout à fait.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS261 de M. Jean-Patrick Gille.

M. Jean-Patrick Gille. Cet amendement vise à rendre accessible aux saisonniers bénéficiant par accord de branche d'une obligation ou d'une priorité de reconduction de leur contrat le dispositif de la période de professionnalisation. En effet, ce dispositif, réservé aux contrats à durée indéterminée (CDI) et à certains contrats à durée déterminée (CDD), n'est actuellement pas accessible aux saisonniers, alors même que leurs besoins en formation, pour garantir leur employabilité, sont en augmentation. Il convient que la loi leur garantisse une égalité d'accès à la formation.

M. le rapporteur. Votre amendement est satisfait puisque le IV de l'article 39 dispose que « les saisonniers pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail, peuvent également bénéficier, pendant leur contrat, de périodes de professionnalisation selon les modalités définies au chapitre IV du présent titre. »

M. Jean-Patrick Gille. Cette disposition a sans doute été introduite dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en première lecture ; cela m'avait échappé.

L'amendement est retiré.

La Commission adopte l'article 39 modifié.

*

* *

Article 40 bis A

(Art. L. 1111-2 et L. 1253-24 [nouveau] du code du travail)

Modalités de calcul de l'effectif d'un groupement d'employeurs

Cet article vise à ne pas prendre en compte dans l'effectif du groupement d'employeurs les salariés mis à la disposition de ses membres.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

L'article L. 1111-2 du code du travail définit les modalités de calcul de l'effectif d'une entreprise.

Le 2° de cet article dispose que « *les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents* ».

Bien que cet article mentionne les « *entreprises extérieures* », sans faire référence au groupement d'employeurs, les salariés mis à disposition par le groupement d'employeurs sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, suivant les mêmes modalités que les travailleurs temporaires.

Toutefois, les salariés mis à disposition par le groupement d'employeurs ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions légales relatives à la formation professionnelle continue et à la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle, conformément à l'article R. 1111-1 du code du travail.

Le présent article, adopté par le Sénat en séance publique à l'initiative de Mme Valérie Létard (groupe UDI-UC), propose tout d'abord de compléter l'article L. 1111-2 précité afin de préciser que les salariés mis à la disposition d'une entreprise par un groupement d'employeurs, qui sont présent dans les locaux de cette entreprise et y travaillent depuis au moins un an, sont pris en compte dans l'effectif de cette entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Par ailleurs, il crée un nouvel article L. 1253-24 au sein du chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail, consacré aux contrats conclus avec un groupement d'employeurs disposant que « *les salariés mis à la disposition, en tout ou partie, d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices par un groupement d'employeurs, ne sont pas pris en compte dans l'effectif du groupement d'employeurs* ».

2. La position de la Commission

Sur proposition du rapporteur, la Commission a adopté un amendement de précision visant à exclure de cette mesure les dispositions relatives aux institutions

représentatives du personnel, pour éviter que des salariés ne soient plus représentés.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS388 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement a trait au calcul de l'effectif des groupements d'employeurs. Actuellement, les salariés de tels groupements sont comptabilisés à la fois dans les effectifs du groupement et dans ceux de l'entreprise membre du groupement dans laquelle ils sont mis à disposition. Cet article adopté par le Sénat permet d'éviter qu'ils ne soient comptabilisés deux fois. Cependant, il convient de préciser sa rédaction afin d'exclure de cette mesure les dispositions relatives aux instances représentatives du personnel pour éviter que le salarié ne soit plus représenté. Tel est l'objet de cet amendement.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 40 bis A est ainsi rédigé.

*

* *

Article 40 bis

(Art. L. 1253-19 du code du travail)

Constitution des groupements d'employeurs « mixtes » sous la forme de sociétés coopératives

Cet article permet aux groupements d'employeurs composés de personnes de droit privé et de collectivités territoriales ou de leurs établissements publics d'être constitués sous la forme coopérative.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article issu d'un amendement de Mme Bernadette Laclais (SRC), sous-amendé par le rapporteur a été adopté par la Commission dans le but de permettre aux groupements d'employeurs composés à la fois de personnes de droit privé et de collectivités territoriales ou de leurs établissements publics de prendre la forme de coopérative.

En effet, en l'état du droit, les groupements d'employeurs peuvent être constitués sous la forme associative ou coopérative, à l'exception des groupements d'employeurs « mixtes » qui ne peuvent l'être que sous la forme associative.

2. Les modifications apportées par le Sénat

En séance publique, le Sénat a adopté un amendement rédactionnel des rapporteurs.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté un amendement de Mme Joëlle Huillier (SRC) visant à permettre à des établissements publics de l'État d'être membres d'un groupement d'employeurs.

*

La Commission examine l'amendement ASI76 de Mme Joëlle Huillier.

Mme Annie Le Houerou. Il s'agit de permettre aux établissements publics rattachés à l'État d'être membres d'un groupement d'employeurs, possibilité qui n'est actuellement offerte qu'aux établissements publics rattachés à une collectivité territoriale.

M. le rapporteur. À titre personnel, je suis plutôt favorable à cet amendement mais tel n'est pas le cas du ministère, qui estime que la confrontation des deux statuts peut poser problème. Nous verrons s'il souhaite revenir sur cette disposition en séance publique.

Mme Annie Le Houerou. Je maintiens l'amendement. Je précise que les personnels concernés n'ont pas le statut de fonctionnaires.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 40 bis modifié.

*

* *

Article 40 ter (suppression maintenue)

(Art. L. 1253-1 du code du travail)

Possibilité pour les groupements d'employeurs de bénéficier d'un label

Cet article vise à permettre la labellisation des groupements d'employeurs.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Sur proposition de Mme Joëlle Huillier (SRC), un amendement, retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, a prévu par le présent article que les groupements d'employeurs entrant dans le champ d'une même convention collective peuvent bénéficier d'un label accordé selon un cahier des charges et dans des conditions définies par décret.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Estimant notamment que la création d'un label relevait davantage du domaine réglementaire que de celui de la loi, la commission des affaires sociales du Sénat, à l'initiative de ses rapporteurs, a supprimé cet article.

*

* *

Article 40 quater A
(Art. L. 6223-5 du code du travail)

Apprenti recruté par un groupement d'employeurs

Cet article tend à préciser que lorsqu'un apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement.

L'article L. 1253-12 du code du travail définit les responsabilités de l'entreprise utilisatrice en matière de conditions d'exécution du travail lorsqu'un salarié du groupement d'employeurs dont elle est membre est mis à sa disposition. Ainsi, pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. L'article L. 1253-12 précité précise notamment que l'entreprise utilisatrice est chargée de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.

Par ailleurs, au sein des dispositions du code du travail relatives à la fonction de maître d'apprentissage, l'article L. 6223-6 dispose que la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés, l'article R. 6223-6 précisant que « *le nombre maximal d'apprentis [...] pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage* ».

Ces dispositions peuvent donner lieu à des difficultés d'interprétation lorsqu'un apprenti, salarié d'un groupement d'employeurs, est mis à disposition d'une entreprise membre du groupement. En effet, selon les auteurs du présent article, elles pourraient être interprétées comme faisant obstacle au recrutement de plus de deux apprentis par le groupement d'employeurs.

Afin de lever toute ambiguïté, le présent article, issu d'un amendement de M. Yves Daudigny (groupe Socialiste et républicain) adopté par le Sénat en séance publique, sous-amendé par le Gouvernement, tend à clarifier l'interprétation des règles applicables aux groupements d'employeurs en matière de calcul du nombre maximum d'apprentis par maître d'apprentissage.

Il complète l'article L. 6223-5 du code du travail relatif au maître d'apprentissage afin de préciser que lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise membre de ce groupement.

Cette disposition permet ainsi, selon la ministre, de confirmer « *qu'il y a partage de la responsabilité de l'emploi entre le groupement d'employeurs, employeur de droit, et l'entreprise utilisatrice, employeur de fait, afin de permettre que le nombre d'apprentis soit apprécié dans le périmètre de cette dernière* ».

*

La Commission adopte l'article 40 quater A sans modification.

*

* *

Article 40 quater B

(Art. 214 du code général des impôts)

Clarification en matière de déductions fiscales dont bénéficient les groupements d'employeurs

Cet article tend à clarifier les règles s'appliquant aux groupements d'employeurs mixtes en matière de déductions fiscales.

Les groupements d'employeurs dits « mixtes », composés d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales, sont définis à l'article L. 1253-19 du code du travail.

L'article L. 1253-21 du même code dispose que le groupement d'employeurs mixte « *organise la garantie de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires [...] dans les conditions prévues au 8° de l'article 214 du code général des impôts* ».

Or, le 8° de l'article 214 du code général des impôts précise qu'« *en ce qui concerne les groupements d'employeurs fonctionnant dans les conditions prévues aux articles L. 1253-1 à L. 1253-18 du code du travail* », peuvent être déduites du calcul de l'impôt sur les sociétés « *les sommes dans la limite de 2 % du montant des rémunérations, définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versées à leurs salariés ou de 10 000 euros au titre d'un même exercice* ».

En visant les articles L. 1253-1 à L. 1253-18 du code du travail, cet article ne fait référence qu'aux groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective (articles L. 1253-1 à L. 1253-16) et à ceux qui n'entrent pas dans le champ d'une même convention collective (articles L. 1253-17 et L. 1253-18). Il ne mentionne pas les groupements d'employeurs mixtes, définis à l'article L. 1253-19 du même code, au titre des groupements bénéficiaires de l'exonération, alors que l'article L. 1253-21 indique clairement qu'ils en bénéficient.

Le présent article, adopté par le Sénat en séance publique à l'initiative de M. Yves Daudigny et des membres du groupe socialiste et républicain, ajoute

donc la référence à l'article L. 1253-19 au sein du 8° de l'article 214 du code général des impôts.

*

La Commission adopte l'article 40 quater B sans modification.

*

* *

Article 40 quater

(Art. L. 6331-57 et L. 7221-1 du code du travail)

Définition juridique du particulier employeur

Cet article vise à définir dans le code du travail la notion de particulier employeur.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

L'article L. 7221-1 du code du travail définit l'employé de maison comme le salarié employé par des particuliers à des travaux domestiques.

Le présent article, issu d'un amendement de Mme Bernadette Laclais (groupe socialiste, républicain et citoyen) retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, modifie cet article afin de remplacer le terme d'« employé de maison » par celui de « salarié employé par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager ».

Par ailleurs, il complète l'article L. 7221-1 précité par une définition du particulier employeur. Ainsi, celui-ci emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Dans sa rédaction initiale, l'amendement à l'origine du présent article comportait six alinéas supplémentaires visant, d'une part, à rendre applicables aux assistants maternels les dispositions de l'article L. 4625-2 relatives à la surveillance médicale de catégories particulières de travailleurs et, d'autre part, à préciser que les assistants maternels sont salariés d'un particulier employeur. Ces alinéas ont été supprimés par un sous-amendement du Gouvernement.

2. Les modifications apportées par le Sénat

En séance publique, le Sénat a adopté un amendement de coordination des rapporteurs.

*

La Commission adopte l'article 40 quater sans modification.

*

* *

Article 41 bis AA (supprimé)

(Art. L. 1224-1-1 [nouveau] du code du travail)

Transferts conventionnels de contrats de travail

Cet article vise à sécuriser le transfert conventionnel de contrats de travail entre deux entreprises prestataires.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

De nombreuses conventions collectives contiennent des stipulations prévoyant que l'entreprise qui remporte un nouveau contrat avec un client doit reprendre l'ensemble des salariés de l'entreprise évincée dès lors qu'ils travaillaient sur le site du client.

Or, dans deux arrêts récents du 15 janvier 2014 et du 16 septembre 2015, la Cour de cassation estime qu'en cas de transfert conventionnel de contrats de travail entre deux entreprises prestataires, les autres salariés de l'entreprise nouvellement prestataire doivent également bénéficier des avantages des salariés nouvellement transférés. Le nouvel employeur doit donc étendre les avantages dont bénéficiaient les salariés du site transféré à l'ensemble de ses propres salariés qui travaillent sur d'autres sites pour d'autres clients.

La Cour justifie cette extension des bénéfices aux autres salariés non concernés par le transfert au nom du principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Afin de faire échec à cette jurisprudence, un amendement de Mme Annick Billon (groupe UDI-UC), adopté par le Sénat en séance publique, crée un nouvel article L. 1224-1-1 au sein du code du travail. Celui-ci dispose que lorsqu'un accord de branche étendu prévoit le transfert du contrat de travail des salariés affectés à l'exécution d'un marché repris par une autre entreprise, les contrats de travail subsistent entre le nouvel employeur et les salariés concernés, dans les conditions définies par cet accord collectif.

2. La position de la Commission

Sur proposition du rapporteur, la Commission a supprimé cet article.

En effet, l'article 41 bis A, issu d'un amendement de M. Éric Alauzet (Groupe Écologiste) retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution,

permet déjà de sécuriser les transferts conventionnels. Celui-ci prévoit ainsi que « lorsque les contrats de travail sont, en application des dispositions d'un accord de branche étendu, poursuivis entre deux entreprises prestataires se succédant sur un même site, les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite avec les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis » (article L. 1224-3-2 nouveau du code du travail).

*

La Commission examine l'amendement AS383 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement tend à supprimer l'article 41 bis AA introduit par le Sénat, car il est satisfait par l'article 41 bis A, voté conforme par les deux assemblées, qui permet de sécuriser les transferts conventionnels.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 41 bis AA est supprimé.

*

* *

Article 41 bis

(Art. L. 1233-71 du code du travail)

Correction d'une erreur de référence dans le dispositif relatif au congé de reclassement

Cet article corrige une erreur de référence dans le dispositif relatif au congé de reclassement.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Adopté par la Commission sur proposition du rapporteur, cet article corrige une erreur de référence à l'article L. 1233-71 du code du travail relatif à la définition des entreprises soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement à chaque salarié dont elle envisage de prononcer le licenciement pour motif économique.

Il remplace ainsi la mention des entreprises ayant mis en place un comité d'entreprise européen, définies à l'article L. 2341-4 du même code, par celle plus précise d'entreprise de dimension communautaire (article L. 2341-1) et de groupe de dimension communautaire (article L. 2341-2).

2. Les modifications apportées par le Sénat

En séance publique, le Sénat a adopté un amendement rédactionnel du Gouvernement.

*

La Commission adopte l'article 41 bis sans modification.

*

* *

Article 43 bis AA

(Art. L. 842-8 [nouveau] du code de la sécurité sociale ; art. L. 344-5 du code de l'action sociale et des familles)

Prime d'activité versée aux travailleurs handicapés

Cet article vise à faciliter l'accès des travailleurs handicapés ou invalides à la prime d'activité.

Le 1^{er} janvier 2016, la prime d'activité a remplacé le volet « activité » du revenu de solidarité active (RSA) ainsi que la prime pour l'emploi (PPE). Son caractère familialisé et différentiel en exclut plusieurs anciens bénéficiaires de la PPE, parmi lesquels certains travailleurs handicapés et invalides, qui font pourtant face à des difficultés particulièrement importantes pour accéder à l'emploi.

En effet, l'allocation aux adultes handicapés (AAH), les pensions d'invalidité et les rentes pour accidents du travail ou maladies professionnelles sont prises en compte en intégralité pour le calcul du montant de la prime d'activité, provoquant le plus souvent une non-éligibilité de leurs bénéficiaires à ce dispositif.

Cet article, adopté en séance publique à l'initiative du Gouvernement, modifié par trois sous-amendements identiques, tend à faciliter l'accès des travailleurs handicapés ou invalides à la prime d'activité.

Le I insère dans le titre IV du livre VIII de la partie législative du code de la sécurité sociale, consacré à la prime d'activité, un nouvel article L. 842-8. Celui-ci dispose que les travailleurs handicapés, invalides ou victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et atteints d'une incapacité permanente de travail bénéficient de la prime d'activité dès lors que leurs revenus professionnels mensuels atteignent au moins 29 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), c'est-à-dire lorsqu'ils travaillent au moins un quart du temps rémunéré au SMIC.

Si cette condition d'activité est remplie, les revenus suivants sont pris en compte dans le calcul des revenus professionnels :

– l'allocation aux adultes handicapés ;

– les pensions et rentes d’invalidité, ainsi que les pensions de retraite à jouissance immédiate liquidées par suite d’accidents, d’infirmité ou de réforme, servies au titre d’un régime de base légalement obligatoire de sécurité sociale ;

– les pensions d’invalidité servies au titre du code des pensions militaires d’invalidité et des victimes de guerre ;

– la rente allouée aux personnes victimes d’accidents du travail et de maladies professionnelle et atteints d’une incapacité permanente de travail.

Les **II** et **III** prévoient que l’article L. 842-8 nouveau du code de la sécurité sociale entre en vigueur le 1^{er} octobre 2016, sauf pour les travailleurs bénéficiaires de l’allocation aux adultes handicapés, pour lesquels l’entrée en vigueur intervient de manière rétroactive, au 1^{er} janvier 2016.

Le **IV**, issu de trois sous-amendements identiques de M. Philippe Mouiller (les Républicains), Mme Dominique Gillot (Socialiste et républicain) et M. Dominique Watrin (CRC), tend à faciliter l’accès des travailleurs d’établissement et service d’aide par le travail (ESAT) à la prime d’activité.

Enfin, le **V** précise que cet article est applicable à Mayotte, tout en procédant aux adaptations d’usage en matière de transposition de ce dispositif dans ce territoire.

*

La Commission adopte l’article 43 bis AA sans modification.

*

* *

Article 43 ter

(Art. L. 5214-3-1 du code du travail)

Élargissement des missions des organismes de placement spécialisés dans l’insertion professionnelle des personnes handicapées

Cet article élargit les missions des organismes de placement spécialisés dans l’insertion professionnelle des personnes handicapées en y incluant le maintien des personnes handicapées dans l’emploi.

1. Les dispositions adoptées par l’Assemblée nationale

Cet article, issu d’un amendement de Mme Annie Le Houérou (SRC) retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité, en application de l’article 49, alinéa 3 de la Constitution, complète la liste des missions des organismes de placement spécialisés dans l’insertion professionnelle des personnes handicapées, définies à l’article L. 5212-3-1 du code du travail, par

le maintien dans l'emploi, en plus de l'accompagnement et du suivi durable des personnes handicapées dans l'emploi.

Cet élargissement des compétences de ces organismes de placement, connus sous l'appellation « Cap emploi », doit permettre le décloisonnement des dispositifs et des structures chargés de l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées.

En effet, ces missions sont actuellement assumées par deux opérateurs :

– Cap emploi, composante du service public de l'emploi, principalement chargé des recherches d'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ;

– Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), prestataires privés titulaires d'une délégation de service public, quant à eux chargés d'assurer le maintien dans l'emploi.

En unifiant ces compétences autour de Cap emploi, cet article tend à rassembler sous une même instance une compétence déjà largement partagée dans les faits. Il devrait ainsi faciliter les démarches des personnes handicapées, comme celles des entreprises.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Cet article a été complété par deux amendements adoptés par le Sénat en séance publique.

– L'article L. 5214-3 du code du travail dispose que les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.

Il prévoit que ces ressources, gérées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) sont « *affectées notamment* :

1° À la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;

2° À des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle ;

3° Au financement de tout ou partie des actions de formation professionnelle préqualifiantes et certifiantes des demandeurs d'emploi handicapés ».

Un amendement de Mme Dominique Gillot complète le présent article afin de mentionner explicitement à l'article L. 5214-3 précité que les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes

handicapées sont également affectées « à des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, au suivi durable et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels ».

– Afin de permettre aux organismes de placement d'exercer leurs nouvelles missions dans des conditions satisfaisantes, un amendement de Mmes Dominique Gillot et Claire-Lise Campion (Socialiste et républicain) précise que le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

*

La Commission examine l'amendement AS13 de Mme Annie Le Houerou.

Mme Annie Le Houerou. L'article 43 *ter* vise à modifier l'article L. 5214-3-1 du code du travail portant sur les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en élargissant leurs missions à la question du maintien dans l'emploi. Lors de l'examen du texte au Sénat, une mention relative à l'entrée en vigueur de cette disposition a été ajoutée dont la date a été fixée au 1^{er} janvier 2018. Or, rien ne semble justifier le report de son application. Le présent amendement vise donc à substituer à cette date celle du 1^{er} janvier 2017.

M. le rapporteur. Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) réagissent de manière très virulente à cette proposition, car ils considèrent que l'entrée en vigueur de la mesure le 1^{er} janvier 2017 ne leur laisserait pas suffisamment de temps pour s'adapter à cette évolution. Je souhaite donc que soit maintenue la date du 1^{er} janvier 2018, qui a du reste été adoptée au Sénat avec l'avis favorable du Gouvernement. Avis défavorable.

Mme Annie Le Houerou. Je regrette que cette disposition ne puisse pas être appliquée le plus rapidement possible, dès lors qu'il s'agit de permettre aux organismes de placement – je pense aux Cap Emploi, par exemple – qui sont compétents pour l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap d'intervenir également dans le champ du maintien dans l'emploi.

M. Michel Issindou. Je comprends la préoccupation de Mme Le Houerou, mais les SAMETH, dont je rappelle qu'ils dépendent de la médecine du travail et exercent les mêmes missions que les Cap Emploi, m'ont indiqué qu'ils se sentaient malmenés par l'article 43 *ter*, que j'ai soutenu par ailleurs. Il ne me paraît pas gênant que divers organismes interviennent sur le front du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, au contraire. Mais les SAMETH souhaitent bénéficier d'un petit délai pour s'adapter à cette évolution. C'est pourquoi je suis favorable au maintien du 1^{er} janvier 2018. Les Cap Emploi comme les SAMETH font un excellent travail ; les uns et les autres doivent trouver leur place.

Mme Annie Le Houerou. Il ne s'agit pas d'opposer les uns aux autres, mais de permettre aux organismes de placement d'intervenir également dans le champ du maintien dans l'emploi. Le plus tôt sera le mieux. Une année supplémentaire ne changera rien : aucune adaptation n'est nécessaire.

M. le rapporteur. Il s'agit en effet de permettre aux Cap Emploi d'intervenir dans le champ du maintien de l'emploi, mais on ne peut pas dire que cela n'a pas d'incidence sur l'activité des SAMETH. C'est pourquoi il me paraît délicat que cette mesure entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2017. Notre rôle est d'entendre l'ensemble des parties prenantes. Je ne suis pas opposé à l'accompagnement des Cap Emploi, mais il nous faut tenir compte du fait qu'il faudra se passer de la collaboration de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH), que le Gouvernement souhaite ne pas précipiter les choses et que les SAMETH sont inquiets. Encore une fois, il ne s'agit pas de remettre en cause cette mesure, mais l'accélération du calendrier me semble préjudiciable. C'est pourquoi je maintiens mon avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle adopte l'article 43 ter sans modification.

*

* *

TITRE V MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Article 44 A (supprimé)
(Art. L. 4121-1 du code du travail)

Obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail

Adopté par le Sénat à l'initiative de Mme Catherine Deroche (Les Républicains), cet article vise à assouplir l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité au travail.

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

En 2002, la jurisprudence a consacré l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur en matière d'amiante⁽¹⁾. Le principe général a ensuite été posé par l'assemblée plénière de la Cour de Cassation en 2005⁽²⁾. L'employeur est tenu à cette obligation en vertu du contrat de travail le liant à ses salariés. Le résultat suffisant à engager sa responsabilité, il ne peut s'exempter de sa responsabilité en démontrant son absence de faute ou même ou en établissant avoir pris toutes les mesures propres à faire cesser le risque.

La prévention des risques professionnels a largement irrigué le droit européen. Cela étant, subsiste une spécificité française dans l'interprétation des dispositions européennes transposées en droit français. Ainsi, seules les juridictions françaises soumettraient les entreprises à une obligation de sécurité de résultat en matière de santé physique ou mentale des salariés. Dans les autres pays européens, les efforts de l'entreprise sont mesurés à l'aune des politiques de prévention. Le présent article s'en inspire en consacrant la notion de « *mesures raisonnables et appropriées* » propres à apprécier la responsabilité de l'employeur.

La Cour de Cassation a, par un arrêt du 25 novembre 2015⁽³⁾, marqué un changement important dans l'appréhension de l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité au travail. Au terme de cet arrêt, lorsque l'employeur démontre avoir respecté les dispositions prévues par le code du travail en matière de d'hygiène et de sécurité des salariés, il peut s'exonérer de sa responsabilité, contrairement à la position antérieure de la Cour de cassation.

(1) Cour de cassation - chambre sociale, arrêt n° 835 du 28 février 2002 (00-10.051).

(2) Cour de cassation, assemblée plénière, arrêt n° 528 du 24 juin 2005 (03-30.038).

(3) Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 2121 du 25 novembre 2015 (14-24.444).

2. La position de la Commission

Pour le rapporteur, l'approche jurisprudentielle actuelle garantit aux salariés la protection de leurs droits tout en préservant la compétitivité des entreprises.

En conséquence, la Commission a adopté deux amendements de suppression de cet article présentés par M. Gérard Sebaoun (SER) et le rapporteur.

*

La Commission examine les amendements identiques AS283 du rapporteur et AS97 de M. Gérard Sebaoun.

M. le rapporteur. Par un arrêt du 25 novembre 2015, la Cour de Cassation a opéré un changement important s'agissant de la nature de l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité au travail. En effet, aux termes de cet arrêt, et contrairement à la position antérieure de la Cour de cassation qui en faisait une obligation de résultat, l'employeur qui démontre avoir respecté les dispositions prévues par le code du travail en matière d'hygiène et de sécurité des salariés peut s'exonérer de sa responsabilité. L'approche jurisprudentielle actuelle garantit aux salariés la protection de leurs droits tout en préservant la compétitivité des entreprises. C'est pourquoi je propose de supprimer l'article 44 A.

La Commission adopte les amendements.

En conséquence, l'article 44 A est supprimé.

*

* *

Article 44

(Art. L. 1225-11, L. 1225-15, L. 1226-2, L. 1226-2-1 [nouveau], L. 1226-4-1, L. 1226-8, L. 1226-10, L. 1226-12, L. 1226-15, L. 1226-20, L. 1226-21, L. 4622-1, L. 4622-3, L. 4622-8, L. 4624-1 à L. 4624-5, L. 4625-1-1 et L. 4624-6 à L. 4624-10 [nouveaux], L. 4745-1 du code du travail ; art. L. 444-2 du code de l'action sociale et des familles et art. L. 717-2 du code rural et de la pêche maritime)

Réforme de la médecine du travail

Cet article vise à poursuivre la réforme de la santé au travail initiée par la loi du 17 août 2015⁽¹⁾. Il réforme le suivi individuel de l'état de santé des salariés en recentrant la mission du médecin du travail sur les salariés exposés à des risques particuliers. La visite médicale d'aptitude systématique à l'embauche est remplacée par une visite d'information et d'orientation réalisée après l'embauche. L'article apporte en outre des précisions sur le dialogue entre le salarié et le médecin du travail et modifie les voies de recours contre les décisions du médecin

(1) Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

du travail. Il rapproche les régimes juridiques de l'inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, et précise, notamment, les conditions dans lesquelles la rupture du travail peut être prononcée.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée

Sur proposition du rapporteur, la Commission a adopté une série d'amendements tendant à maintenir la notion d'emploi pour l'appréciation du reclassement des salariés déclarés inaptes et à revenir au droit en vigueur s'agissant des possibilités de reclassement.

En séance publique, le Gouvernement a repris certains des amendements déposés par les parlementaires. Outre deux amendements rédactionnels présentés par le rapporteur, le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution comprend :

– deux amendements relatifs à l'alternance entre représentant des employeurs et représentant des salariés dans les fonctions de président de conseil d'administration et de président de la commission de contrôle des services de santé au travail interentreprises ;

– un amendement relatif à l'orientation des travailleurs handicapés ;

– une série d'amendements identiques visant à généraliser la possibilité accordée au médecin du travail de donner son avis sur des actions de formation.

2. Les modifications apportées par le Sénat

• La commission des affaires sociales du Sénat a modifié sur plusieurs points la rédaction du texte issu de l'Assemblée nationale.

S'agissant du régime de l'inaptitude, elle est tout d'abord revenue à la rédaction initiale en remplaçant le reclassement dans un emploi par le reclassement, plus restrictif, dans un poste, et ce, en contradiction avec la jurisprudence constante dégagée par la Cour de cassation.

Elle a ensuite supprimé l'obligation pour l'employeur de consulter les délégués du personnel avant de formuler une proposition de reclassement pour un salarié concerné par une inaptitude d'origine non professionnelle. Cette obligation n'existe aujourd'hui que pour l'inaptitude d'origine professionnelle. Le projet de loi vise à harmoniser les règles des régimes de l'inaptitude qu'elle soit professionnelle ou non. Il s'agit de simplifier le fonctionnement des entreprises, et partant, de réduire les risques de contentieux particulièrement pour les entreprises qui ne disposent pas des ressources juridiques nécessaires. Réintroduire une règle différente selon que l'inaptitude serait d'origine professionnelle ou non ne semble pas aller dans le sens de la simplification souhaitée.

Elle a aussi entendu maintenir le droit actuel relatif à l'avis du médecin du travail sur des actions de formation et réserve cette possibilité aux seules entreprises de plus de cinquante salariés.

Sur le suivi médical des salariés, la Commission a souhaité rétablir le principe de la visite d'aptitude avant l'embauche, la visite d'information et de prévention ne devant être possible qu'à titre dérogatoire et avant la fin de la période d'essai, lorsque la nature du poste auquel le travailleur est affecté le permet.

Louable dans son intention, la rédaction adoptée par la commission des affaires sociales du Sénat ne répond pas aux enjeux. Rappelons que la surveillance de l'état de santé des salariés est aujourd'hui compromise en raison de la diminution constante de la population des médecins du travail appelée à s'amplifier. Rappelons aussi que la mission, principalement conditionnée par des dispositions réglementaires peu adaptées aux besoins de santé et de prévention des risques, ne pourra être convenablement exercée alors que la population du nombre de travailleurs suivis par les services de santé au travail s'élève en 2014 à 16,6 millions en 2014. Soulignons enfin que le délai durant lequel la visite d'information et de prévention peut être programmée doit être précisé par décret en Conseil d'État. Cette précision ne relève en effet pas du domaine de loi : la question du délai n'en sera pas moins définie en étroite concertation avec les partenaires sociaux.

Le Sénat a prévu la possibilité d'une réorientation du salarié vers le médecin du travail, lorsque le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention le juge nécessaire.

La commission des affaires sociales du Sénat a également souhaité supprimer la référence aux tiers pour opérer un recentrage sur la prévention de l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Elle a estimé que la rédaction aboutissait à transformer la médecine du travail en une médecine « *de contrôle* » axée sur l'« *aptitude sécuritaire* ». Le rapporteur ne partage pas ces craintes et s'en est déjà ouvert à l'occasion de l'examen du texte par l'Assemblée nationale. La rédaction du texte issu de l'Assemblée est recentrée sur les risques d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Elle prend ainsi en compte les nombreuses craintes et réticences exprimées à l'occasion de l'examen de la loi relative au dialogue social et à l'emploi. Il n'en demeure pas moins qu'un devoir de vigilance s'impose sur les précisions qui seront apportées dans le cadre réglementaire.

La Commission a par ailleurs précisé le champ du décret en conseil d'État, relatif aux mesures d'adaptation du suivi médical aux salariés intérimaires ou en CDD. Le dispositif adopté vise à éviter l'organisation de visites médicales redondantes en cas de renouvellement ou de changement de contrat. Cette précision est utile mais ni son placement ni sa rédaction ne semblent opportuns. Le rapporteur propose de modifier un autre alinéa afin de préciser que la poursuite de

l'objectif nécessite la mise en place de nouveaux moyens d'hébergement de données et d'informations entre médecins du travail, tout en respectant les droits des salariés.

Sur la procédure de recours contre les avis d'aptitude ou d'inaptitude devant l'inspecteur du travail, la commission des affaires sociales du Sénat ne s'est pas montrée favorable à la réforme proposée par le Gouvernement et adoptée par l'Assemblée. À l'initiative des rapporteurs, elle a adopté un amendement permettant, en cas de contentieux, de saisir une commission régionale composée de trois médecins du travail dont la décision collégiale se substituera à celle du médecin du travail. Il est enfin précisé que les dépenses liées à la mise en place et au fonctionnement des commissions régionales seraient à la charge intégrale et exclusive des services de santé au travail.

Enfin, la Commission est revenue sur les dispositions introduites par l'Assemblée nationale pour modifier la gouvernance des services inter-entreprises de santé au travail.

- En séance publique, plusieurs amendements ont été adoptés.

Un premier amendement adopté, malgré les avis défavorables du rapporteur et du Gouvernement, modifie en plusieurs endroits les dispositions relatives au reclassement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non :

– il propose de garantir qu'un reclassement sera recherché dans toute l'entreprise et ses filiales. Le rapporteur partage évidemment cette orientation mais il estime que le texte issu de l'Assemblée répond déjà à ce souci. La rédaction adoptée par le Sénat est doublement restrictive pour les droits des salariés. Le rapporteur rappelle tout d'abord que la jurisprudence de la Cour de cassation a permis de faire émerger la notion de groupe de reclassement dont le périmètre recouvre partiellement celui de reclassement au sein d'un groupe. Le critère de définition du groupe de reclassement est en effet la permutableté de tout ou partie du personnel. À cet effet, la jurisprudence ne s'appuie pas nécessairement sur le lien capitalistique pour apprécier le reclassement mais peut envisager les possibilités de permutation en constatant de simples relations de partenariat entre différentes firmes. En outre, si le texte du Sénat autorise le reclassement au sein d'un groupe, il en réduit la portée à un seul poste quand le texte de l'Assemblée maintient la notion d'emploi : le terme d'emploi couvre en effet la proposition d'un ou de plusieurs postes ;

– il vise à empêcher la rupture du contrat de travail tant que le salarié âgé de plus de 45 ans n'a pas suivi un bilan de compétence et que le médecin du travail n'a pas formulé de propositions de reclassement sur le fondement du bilan ;

– il sanctionne les offres de reclassements manifestement insuffisantes, déloyales ou caractérisées par la mauvaise foi ;

– il supprime la présomption de satisfaction de l’obligation de reclassement ;

– il prévoit que le salarié doit être systématiquement destinataire des délais et voies de recours devant l’inspection du travail.

Un deuxième amendement vise à placer tous les personnels de l’équipe pluridisciplinaire, qu’ils soient ou non professionnels de santé, sous l’autorité du médecin du travail.

Un troisième amendement vise à permettre au salarié, qui anticipe une inaptitude, d’engager une démarche de maintien dans l’emploi.

Un dernier amendement a été adopté à l’initiative du Gouvernement. Le rapporteur se réjouit que le texte prenne acte de la spécificité du travail de nuit. Un suivi particulier devra être assuré par le médecin du travail, un décret en Conseil d’État fixant les conditions d’application.

3. La position de la Commission

Sur proposition du rapporteur, la Commission a souhaité revenir à la rédaction adoptée par l’Assemblée en première lecture pour les raisons évoquées ci-avant en tenant compte des modifications suivantes.

Elle a maintenu plusieurs ajouts ou modifications opérés par le Sénat relatifs :

– au suivi médical spécifique des travailleurs de nuit ;

– à l’engagement d’une démarche de maintien dans l’emploi en cas de présomption d’inaptitude ;

– à la possibilité, pour le professionnel de santé membre de l’équipe pluridisciplinaire, de renvoyer le salarié vers le médecin du travail. La Commission a toutefois ajusté la rédaction issue du Sénat afin de préciser que ce renvoi se ferait dans le cadre des protocoles établis avec le médecin du travail ;

– au contentieux des décisions du médecin du travail devant une commission régionale composée de trois médecins du travail. Il n’a pas été établi que la réforme proposée par le projet de loi dans sa version initiale – désignation d’un expert par le juge prud’homal – présentait toutes les garanties pour le salarié.

La Commission a également rétabli une disposition adoptée dans le cadre de la loi de modernisation de notre système de santé que le projet de loi ne reprend pas : il s’agit du rapport annuel d’activité établi par le médecin du travail.

Enfin, elle a adopté un amendement présenté par M. Gérard Sebaoun (SER) visant à conforter le droit d’alerte des médecins du travail.

*

La Commission examine l'amendement AS225 de Mme Chantal Guittet.

Mme Annie Le Houerou. La rédaction actuelle du texte laisse supposer que le médecin du travail pourrait être amené à se prononcer sur l'aptitude du salarié avant la fin de la suspension de son contrat de travail. Ainsi le salarié pourrait être déclaré inapte alors même que son état de santé nécessite encore un arrêt de travail et qu'il n'a donc pas bénéficié du repos nécessaire à sa guérison. Parce que nous estimons que l'inaptitude ne peut pas être évaluée pendant l'arrêt de travail, nous proposons de supprimer les alinéas 10 à 14 de l'article 44.

M. le rapporteur. Je n'ai pas la même appréciation que vous du dispositif proposé. En effet, vous envisagez d'emblée l'échec de la procédure de reclassement en affirmant que le salarié sera plus facilement licencié dans le cadre de cette nouvelle procédure. Il est précisé que les propositions de reclassement de l'employeur ne peuvent intervenir que lorsque l'inaptitude a été constatée à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail, donc uniquement dans le cadre d'une visite de reprise. Pourtant, l'inaptitude peut également être reconnue à l'issue d'autres visites médicales, comme la visite périodique. La nouvelle rédaction de l'article L. 1226-2 du code du travail permet d'étendre les obligations de reclassement imposées à l'employeur à toutes les situations, même celles qui ne sont pas consécutives à la suspension du contrat de travail. Je vous suggère donc de retirer cet amendement ; à défaut, j'émettrai un avis défavorable.

Mme Annie Le Houerou. J'entends les arguments du rapporteur, mais je maintiens l'amendement car je n'en suis pas la seule signataire.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS98 de M. Gérard Sebaoun.

M. Gérard Sebaoun. Cet amendement vise à supprimer l'alinéa 12 de l'article 44, qui permet d'organiser une visite de reprise en cours d'arrêt maladie pour juger de l'aptitude du salarié à occuper son poste. L'employeur pourrait ainsi procéder au licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement alors que l'arrêt de travail du salarié n'est pas terminé et qu'il n'a pas bénéficié du repos nécessaire. Cela pourrait donc faciliter les licenciements pendant la durée d'un arrêt maladie, alors qu'ils ne sont possibles, à ce jour, qu'en raison de dysfonctionnements dus à son absence et à la nécessité de pourvoir durablement à son remplacement.

M. le rapporteur. Pour les mêmes raisons que celles que je viens d'exposer à propos de l'amendement AS225, je vous suggère de retirer l'amendement, faute de quoi j'émettrai un avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement.

Elle est ensuite saisie de l'amendement AS282 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de rétablir le texte issu de la première lecture à l'Assemblée, dans lequel nous avons retenu la notion d'emploi plutôt que celle de poste.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle aborde l'amendement AS281 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit également de rétablir le texte issu de la première lecture à l'Assemblée.

La Commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite les amendements identiques AS280 du rapporteur et AS99 de M. Gérard Sebaoun.

M. Gérard Sebaoun. L'article 44 prévoit que le médecin du travail formule des recommandations sur les possibilités de formation du salarié le préparant à occuper un poste adapté. Il n'apparaît pas légitime de limiter cet éclairage du médecin du travail aux seules entreprises d'au moins cinquante salariés, car un tel effet de seuil est difficilement défendable. L'amendement propose en conséquence de supprimer la référence à la taille de l'entreprise.

La Commission adopte les amendements.

Puis elle étudie les amendements AS279 et AS278 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit encore de rétablir le texte issu de la première lecture à l'Assemblée.

La Commission adopte successivement les deux amendements.

En conséquence, les amendements AS100 de M. Gérard Sebaoun et AS226 de Mme Chantal Guittet tombent.

La Commission se saisit de l'amendement AS277 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit également de rétablir le texte issu de la première lecture à l'Assemblée.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'amendement AS101 de M. Gérard Sebaoun tombe.

La Commission examine ensuite l'amendement AS276 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de rétablir le texte issu de la première lecture à l'Assemblée.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle étudie l'amendement ASI02 de M. Gérard Sebaoun.

M. Gérard Sebaoun. Cet amendement important, dont nous avons longuement débattu en première lecture et qui est soutenu de longue date par les socialistes, prévoit que, dans les services de santé au travail qui ont une gouvernance paritaire, le poste de président puisse être attribué alternativement à un représentant des salariés et à un représentant des employeurs. J'ai été surpris de constater que cette disposition avait été intégrée au texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, puis qu'elle avait été supprimée par le Sénat avec l'accord du Gouvernement. Aussi, je m'interroge : soit une erreur s'est glissée dans le texte issu de la première lecture, soit – mais cela m'étonnerait – le Gouvernement a reculé devant le MEDEF. Quoi qu'il en soit, cet amendement, auquel les médecins du travail sont favorables, répond à une demande très ancienne, émanant de la CFE-CGC notamment. Je propose donc que nous rétablissions l'erreur du Gouvernement...

M. le rapporteur. Je confirme que des erreurs se sont glissées dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, ce qui a pu créer une certaine confusion.

Le paritarisme dans la gestion des services de santé est récent, puisqu'il date de 2011. Un équilibre a été trouvé, approuvé par les organisations syndicales et patronales. Même si l'on peut considérer que la modification proposée est pertinente, il semblerait utile de pouvoir consulter ces organisations avant de l'adopter. Je demande donc à M. Sebaoun de bien vouloir retirer cet amendement.

M. Gérard Cherpion. Tout d'abord, je précise qu'en l'espèce il s'agit d'un faux paritarisme, puisque les financements proviennent des employeurs. Il paraît donc logique que leurs représentants assument la présidence de ces organismes. Ensuite, je puis vous dire, pour avoir consulté plusieurs associations de médecins du travail, que cet amendement ne correspond ni à une demande de ces associations ni à une demande des représentants des salariés. Le dispositif fonctionne bien, il est stable. J'ajoute que le problème réside moins dans la gouvernance de ces services que dans la difficulté de recruter des médecins du travail. Je crois donc préférable que nous en restions au texte du Sénat.

M. Michel Issindou. Je confirme à mon tour qu'il s'agit d'une erreur. Je ne nie pas que quelques organisations syndicales réclament cette mesure, mais cette demande n'a pas été exprimée lors des auditions que j'ai réalisées dans le cadre de la mission d'information que j'ai présidée. Je rappelle par ailleurs que le poste de trésorier des associations est occupé par les représentants des salariés, de sorte que les organisations syndicales ont un véritable droit de regard sur leur fonctionnement. Il me paraît donc urgent de ne rien faire.

M. Arnaud Richard. Je n'ai pas le sentiment que les représentants du Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME), que

nous avons reçus dans le cadre de la mission d'information sur le paritarisme, réclament une telle mesure. Nous auraient-ils caché quelque chose ?

M. Gérard Sebaoun. Non. Le CISME est vent debout contre cette modification, qui est demandée par la CFE-CGC depuis longtemps. Ce combat me paraît légitime, notamment dans le cadre du paritarisme. Je maintiens donc cet amendement.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle aborde l'amendement AS103 de M. Gérard Sebaoun.

M. Gérard Sebaoun. Il s'agit du même sujet que précédemment.

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

La Commission examine ensuite l'amendement AS104 de M. Gérard Sebaoun.

M. Gérard Sebaoun. J'avais déjà présenté cet amendement en première lecture. Il s'agit de faire en sorte que les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire bénéficient de la même indépendance que le médecin.

M. le rapporteur. Je ne suis pas favorable à cet amendement, pour deux raisons. D'abord, le texte précise que les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont placés sous l'autorité du médecin du travail. Ils travaillent donc dans le cadre d'un protocole établi avec ce dernier et, j'y insiste, sous sa responsabilité. Ensuite, objectivement, ils n'exercent pas les mêmes responsabilités que le médecin du travail. Ce dernier assume la fonction de surveillance préventive et est dépositaire du secret médical. La protection dont il bénéficie lui permet d'éviter toute forme de pression tendant à altérer sa mission.

M. Gérard Cherpion. L'équipe pluridisciplinaire n'a en effet de valeur que dès lors qu'elle est sous la responsabilité du médecin, responsabilité qui est engagée lorsqu'une décision doit être prise. Je suis donc contre l'amendement.

M. Gérard Sebaoun. Dans mon long exposé sommaire je cite un exemple – qui devrait nous faire réfléchir – de la nécessité de couvrir l'exercice des professionnels de santé autres que le médecin : l'exemple de la déclaration des accidents du travail, déléguée par certaines directions d'entreprises aux infirmiers. Ces déclarations peuvent en effet être une source de pression de la part d'employeurs qui souhaiteraient en diminuer le nombre. Ces personnels, en dehors du fait qu'ils sont sous la responsabilité du médecin, sont donc amenés à prendre des décisions importantes – déclarer un accident du travail n'est pas rien – dans des circonstances assez défavorables.

M. Gérard Cherpion. C'est tout de même le médecin qui signe.

M. Gérard Sebaoun. Il ne signe rien du tout !

M. Gérard Cherpion. Bien sûr que si ! C'est sa responsabilité qui est établie.

M. Gérard Sebaoun. Nous devons mal nous comprendre. Le médecin ne signe pas la déclaration d'accident du travail.

M. Gérard Cherpion. Mais si !

M. Gérard Sebaoun. Cette déclaration est désormais totalement informatisée. Il n'y a pas de signature du médecin. La responsabilité est celle de la personne qui reçoit la déclaration et c'est tout ! Je vous assure que c'est vrai.

M. le rapporteur. À mon sens, le document, dans le cadre du protocole, est signé par délégation du médecin. Donc le signataire est couvert par la responsabilité du médecin.

M. Gérard Sebaoun. Je voudrais que ce que vous affirmez soit vrai, monsieur le rapporteur, mais je ne suis pas certain que, dans toutes les directions d'entreprise d'une certaine taille, les infirmières déclarent les accidents du travail sous réserve de l'établissement d'un protocole : elles le font à la demande des entreprises et je ne suis pas sûr qu'elles soient couvertes pour cela – je pense donc qu'il y a un risque.

M. le rapporteur. J'entends bien mais, précisément, j'entends rétablir le protocole comme étant l'élément déterminant.

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS105 de M. Gérard Sebaoun, qui fait l'objet du sous-amendement AS391 du rapporteur.

M. Gérard Sebaoun. Il s'agit ici de créer un droit d'alerte pour le médecin, conformément au rapport rendu en janvier 2007 par M. Hervé Gosselin, et déjà mentionné au cours de la première lecture.

M. le rapporteur. Nous avons en effet déjà eu cette discussion en première lecture. J'avais demandé à notre collègue Sebaoun de reformuler son amendement, et je le remercie de l'avoir fait.

Je suis favorable à son adoption, sous réserve du vote du sous-amendement qui vise à supprimer l'alinéa prévoyant qu'« en l'absence de réponse de l'employeur ou de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail, celui-ci peut saisir l'inspecteur du travail ». Nous ne souhaitons pas, en effet, alourdir le dispositif en prévoyant la saisine de l'inspection du travail.

M. Gérard Sebaoun. Soit.

M. Gérard Cherpion. Subsiste néanmoins un problème de précision : l'employeur « est tenu de répondre dans un délai bref ». Qu'est-ce qu'un délai « bref » ?

M. le rapporteur. Il est écrit, à la fin du même alinéa, que « le délai de réponse de l'employeur est précisé par décret ».

La Commission adopte le sous-amendement.

Puis elle adopte l'amendement AS105 ainsi sous-amendé.

En conséquence, l'amendement AS106 de M. Gérard Sebaoun tombe.

La Commission examine ensuite les amendements AS275 et 274 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de rétablir le texte issu de la première lecture de l'Assemblée.

La Commission adopte successivement les deux amendements.

Elle en vient aux amendements identiques AS272 du rapporteur et AS107 de M. Gérard Sebaoun.

M. Gérard Sebaoun. Nous souhaitons rétablir la remise d'un rapport annuel d'activité établi par le médecin du travail.

La Commission adopte les amendements.

Elle examine ensuite l'amendement AS162 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Je souhaite que l'on maintienne le dispositif actuel en cas de contestation d'une décision du médecin du travail, à savoir le recours à l'inspecteur du travail qui, après avis d'un médecin inspecteur du travail, prend une décision qui se substitue à celle du médecin du travail.

Le dispositif envisagé par le Gouvernement est tout à fait différent, puisqu'il prévoit une expertise judiciaire qu'il faut non seulement financer mais assurer – or, des experts en médecine du travail, il n'y en a pas ! Outre la pénurie de médecins du travail, on ne trouve pas, j'y insiste, sur les listes d'experts arrêtées par les cours d'appel, de médecins experts en médecine du travail. Le dispositif gouvernemental risque donc bien de ne pouvoir être appliqué. Non seulement ce projet est plus coûteux pour les personnes mais il risque l'embolie. Je comprends bien les soucis de gestion de l'inspection du travail, et c'est manifestement ce qui a animé le Gouvernement, mais nous ne comptons qu'environ 1 600 recours dans l'année, soit moins d'un par agent de contrôle. On monte donc une usine à gaz pour répondre à 1 600 recours !

J'y suis complètement défavorable et souhaite que nous en restions à un mécanisme qui a fait ses preuves, d'ailleurs récemment réformé.

M. Gérard Sebaoun. J'avais fait les mêmes remarques en première lecture. J'avais également examiné les listes de spécialistes auprès des juridictions – notamment de Versailles et de Paris – et constaté qu'il n'y en avait pas concernant la santé au travail. Il est vrai également qu'on compte peu de médecins régionaux du travail – trente ou quarante et vingt ou trente postes ne sont pas pourvus. Seulement, d'une part, l'inspection du travail a peut-être un regard plus large sur ce qu'est l'entreprise et, d'autre part, elle peut s'appuyer sur le médecin inspecteur régional du travail. Je propose donc, comme Denys Robiliard, d'en rester au système actuel qui me paraît pertinent.

M. Michel Issindou. Nous avons envisagé des solutions diverses et variées. Bien sûr, le dispositif en vigueur n'est pas satisfaisant, Denys Robiliard l'a bien montré. Au-delà du fait que les inspecteurs du travail ont beaucoup d'autres choses à faire, il a semblé évident qu'ils n'apportaient aucune valeur ajoutée, si ce n'est sur la forme, en ce qui concerne les procédures, au dispositif médical dont ils sont partie prenante : on leur demande d'arbitrer entre un employeur et un salarié qui contestent un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Quant au médecin inspecteur, il n'a pas d'avis clinique : ce n'est pas son métier.

Nous avons par ailleurs pensé recourir au médecin inspecteur régional du travail ; nous nous trouvons confrontés au même problème. Il y a à peu près autant d'experts en médecine du travail que de médecins inspecteurs régionaux du travail, à savoir une quarantaine de part et d'autre. La disponibilité est par conséquent maigre, en effet, même si l'on ne compte pas des milliers de cas à traiter.

Ce qui m'a fait pencher dans le sens d'une expertise indépendante, c'est que le médecin inspecteur régional est déjà associé à la décision du médecin du travail quand il y a un cas d'inaptitude : tous deux se posent les mêmes questions au même moment. Nous avons estimé que, s'il intervenait à nouveau, il risquait, connaissant déjà le sujet, d'être juge et partie ; c'est pourquoi il nous a semblé intéressant d'avoir recours à un expert relativement incontestable car provenant de plus loin, ne connaissant aucune des deux parties, et pouvant donc donner un avis plus neutre, plus médical.

L'inconvénient décelé par Denys Robiliard n'est pas faux : la question de savoir qui paiera devra bien être tranchée à un moment ou à un autre. Reste que cette procédure nous semble mieux tenir la route que la précédente avec un inspecteur du travail qui n'est pas vraiment dans son rôle et un inspecteur régional médecin du travail qui fait double emploi. Et le sujet a été abordé par la direction générale du travail (DGT).

Pour ces raisons, je ne souhaite pas que l'amendement soit adopté.

M. Denys Robiliard. Une expertise médicale coûte entre 400 et 600 euros, ce qui n'est pas tout à fait rien. Qui plus est, il faut prévoir une procédure judiciaire, que la personne concernée pourra engager seule puisque relevant du système prud'homal – elle peut aussi passer par un défenseur syndical aux termes de la réforme de la procédure prévue par la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ; et si elle passe par un avocat il y aura un coût supplémentaire.

Franchement, du point de vue du salarié comme de celui de l'employeur, on est loin de la recherche de la simplicité. La formule actuelle est rodée, elle a ses avantages et ses inconvénients, certes, mais on opte pour une autre formule dont on est sûr qu'elle sera plus chère pour les parties – alors que le dispositif actuel pour le maintien duquel je me prononce est gratuit. Je me demande par ailleurs qui s'inscrira car parmi les experts figurant sur les listes des cours d'appel, certains sont parfois assez voire très éloignés du monde de l'entreprise quand bien même ils sont experts médicaux.

Enfin, je ne pense pas que l'inspecteur du travail n'apporte aucune plus-value : il connaît l'entreprise, les rapports sociaux au sein de l'entreprise ainsi que la nature des différents postes. S'il n'est certes pas médecin, il a tout de même une approche qui peut compléter celle du médecin inspecteur.

Quand je fais le bilan entre les deux systèmes, l'actuel me paraît meilleur ou, tout au moins, moins mauvais – et je préfère garder le moins mauvais.

M. le rapporteur. J'entends bien les arguments échangés et, au risque de vous surprendre, le texte sénatorial, qui ne reprend pas la proposition du Gouvernement et ne propose pas non plus le *statu quo*, ne me paraît pas inintéressant, tant il est vrai qu'une formule ne l'emporte pas sur l'autre – faute d'effectifs notamment. Comme M. Issindou, je considère qu'il faut rechercher des compétences médicales ; or le dispositif prévu par le Sénat permet de saisir une commission régionale composée de trois médecins du travail. J'émet donc un avis défavorable à l'amendement de M. Robiliard, et souhaite que nous nous en tenions au texte sénatorial.

Je précise par ailleurs que si l'amendement devait être voté, il poserait un problème de cohérence : il n'évoque ni le II ni le III de l'article, à savoir les alinéas 87 et 88.

M. Denys Robiliard. L'avis du rapporteur m'intéresse, mais quel sera le mode de financement de ces recours ?

M. le rapporteur. Il est précisé, à l'alinéa 88, que « *les dépenses afférentes à la mise en place et au fonctionnement des commissions régionales [...] sont à la charge exclusive des services de santé au travail* ».

M. Denys Robiliard. Cela me convient.

M. Gérard Sebaoun. J'ai bien lu le dispositif proposé par le Sénat qui constitue une amélioration significative par rapport au dispositif antérieur, mais réunir trois médecins complexifie le système et je ne suis pas certain, de ce fait, que le salarié y trouve avantage. Et, si je regrette que nous n'en restions pas au système en vigueur, j'admets que le texte du Sénat est ici meilleur que celui auquel nous avons abouti en première lecture.

L'amendement est retiré.

La Commission examine l'amendement AS273 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le présent amendement a trait à l'hébergement de données et d'informations entre médecins du travail. Je reprends ici un amendement qu'avait défendu Mme Dominique Orliac.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 44 modifié.

*

* *

Article 44 bis A

(Art. L 4622-6 du code du travail)

Modalités de calcul des dépenses des services de santé au travail

Adopté par le Sénat en séance publique à l'initiative de M. Michel Amiel (RDSE), cet article vise à modifier les modalités de calcul des dépenses relatives aux services de santé au travail.

L'article L. 4622-6 fixe les conditions de répartition des frais lorsqu'est institué un service commun à plusieurs entreprises. Il dispose que « *ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés* ».

Prenant acte du fait que nombre d'entreprises ne respectent pas ce principe de calcul, le Sénat entend modifier l'état du droit en vigueur pour l'adapter à la pratique. Il autorise ainsi une répartition des frais selon la masse salariale ou une répartition combinant masse salariale et nombre de salariés, faisant prévaloir ainsi une liberté de choix aux entreprises.

*

La Commission adopte l'article 44 bis A sans modification.

*

* *

Article 44 bis

(Art. L. 2221-8 A [nouveau] du code des transports)

Reconnaissance de l'aptitude des personnels exerçant les tâches de sécurité ferroviaire

Cet article est issu d'amendements identiques présentés à l'Assemblée nationale par MM. Olivier Faure (SRC) et Joël Giraud (RRDP) et retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Il vise à organiser le contrôle de l'aptitude des personnels exerçant certaines tâches de sécurité nécessaires à la sécurité ferroviaire. Il institue un cadre légal à l'examen de l'aptitude de l'ensemble des personnels, autres que les conducteurs de train affectés à des tâches essentielles de sécurité (notamment gestion des circulations et travaux).

Le Sénat a apporté quelques modifications d'ordre rédactionnel. Il renvoie en outre à un arrêté du ministre chargé des transports, plutôt qu'à un décret, le soin d'établir la liste des tâches de sécurité qui permettront d'identifier les personnels concernés par ces nouvelles modalités de vérification de l'aptitude.

*

La Commission adopte l'article 44 bis sans modification.

*

* *

Article 44 ter

Rapport portant sur l'attractivité de la spécialité de médecine du travail

Cet article est issu d'un amendement présenté à l'Assemblée nationale par M. Jean-Louis Touraine (SRC) et retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Cet article prévoit le dépôt au Parlement, dans les douze mois suivant la promulgation de la loi, d'un rapport formulant des solutions pour rendre attractive la spécialité de médecine du travail.

Au-delà des mesures de rationalisation prévue par l'article 44 du projet de loi, il importe d'apporter des solutions pour améliorer l'attractivité de la spécialité de médecine du travail.

Sur proposition de son rapporteur, la commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement visant à élargir le champ du rapport. Ce dernier devra également porter sur l'information des étudiants en médecine sur le métier de médecin du travail, sur la formation initiale des médecins du travail ainsi que

sur l'accès à cette profession par voie de reconversion à partir d'une autre spécialité médicale.

*

La Commission adopte l'article 44 ter sans modification.

*

* *

TITRE VI RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL

Article 45

(Art. L. 1262-2-1, L. 1262-4-4 et L. 1262-4-4-1 [nouveaux], L. 1263-3, L. 1264-1, L. 1264-2, L. 8221-5 et L. 8291-1 du code du travail)

Renforcement des obligations des maîtres d’ouvrage et des donneurs d’ordre lorsque ceux-ci ont recours à des prestataires établis à l’étranger

Cet article a pour objet de renforcer les obligations de vigilance pour les donneurs d’ordre et maîtres d’ouvrage. Il crée une obligation de déclaration auprès de l’inspection du travail lorsqu’un salarié détaché subit un accident du travail. Il prévoit également que le non-respect de ces nouvelles obligations peut faire l’objet de sanctions administratives.

1. Les dispositions adoptées par l’Assemblée

La Commission a adopté trois amendements rédactionnels du rapporteur.

Deux amendements de M. Gilles Savary (Socialiste, républicain et citoyen) ont été retenus dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l’article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Le premier intègre les entreprises de travail intérimaire dans la chaîne de sous-traitance qui fait l’objet d’une obligation de vigilance.

Le second prévoit un affichage obligatoire, sous peine d’amende administrative, sur les chantiers dépassant un certain seuil et sur lesquels travaillent des salariés détachés en vue de les informer sur leurs droits dans la langue du pays dont ils sont issus.

2. Les modifications apportées par le Sénat

• La commission des affaires sociales du Sénat a adopté deux amendements de ses rapporteurs.

Le premier précise que la déclaration de l’accident du travail doit être adressée à l’inspection du travail du lieu où il est survenu.

Le second remplace l’obligation d’affichage par une information sur les droits des travailleurs détachés au moment de la délivrance de la carte d’identification professionnelle prévue par les articles R. 8291-1 à R. 8295-3 du code du travail.

● En séance, un premier amendement a été adopté à l’initiative du Gouvernement précisant que le non-respect de l’obligation d’accomplir les obligations de déclaration et de désignation d’un représentant en France n’entraîne pas par lui-même l’irrégularité du détachement. Il s’agit d’éviter que le manquement à une de ces obligations permette à l’employeur fautif de contester devant le juge l’existence même d’un détachement pour s’exonérer de ses autres obligations ainsi que des sanctions prévues par le code du travail.

Un second amendement a été adopté à l’initiative du groupe socialiste et républicain. Il prévoit une nouvelle infraction de travail dissimulé en cas de méconnaissance par l’employeur de son obligation de délivrer un bulletin de paie ou un document équivalent défini par voie réglementaire ou de sous-déclaration des heures de travail effectuées.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté deux amendements rédactionnels présentés par le rapporteur.

*

*La Commission **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS363 et AS364 du rapporteur.*

*Puis elle **adopte** l’article 45 **modifié**.*

*

* *

Article 46

(Art. L. 1262-4-5 [nouveau] du code du travail)

Création d’une contribution visant à compenser les coûts administratifs liés à la création d’un système de déclaration dématérialisée

Cet article a pour objet de créer une contribution due par les employeurs des salariés détachés sur le territoire national dont la vocation est de compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du futur système de déclaration dématérialisée.

1. Les dispositions adoptées par l’Assemblée

La Commission a adopté trois amendements rédactionnels du rapporteur.

Un amendement déposé par Gilles Savary (Socialiste, républicain et citoyen) a été retenu dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l’article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Il prévoit que lorsque, le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre effectuent la déclaration à la place de l'employeur, il leur reviendra de s'acquitter de la contribution.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement rédactionnel de ses rapporteurs. Aucune autre modification n'a été apportée au stade de la séance.

*

La Commission adopte l'article 46 sans modification.

*

* *

Article 48

(Art. L. 1264-4 [nouveau] du code du travail)

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

Cet article vise à transposer l'article 15 de la directive 2014/67/UE ⁽¹⁾ en garantissant la reconnaissance des amendes administratives prononcées par les autorités compétentes d'un autre État-membre à l'encontre d'entreprises françaises qui y auraient détaché des salariés.

En première lecture, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté trois amendements rédactionnels du rapporteur.

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement rédactionnel de ses rapporteurs. Aucune autre modification n'a été apportée lors de l'examen en séance publique.

*

La Commission adopte l'article 48 sans modification.

*

* *

(1) Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »).

Article 49

(Art. L. 1263-1, L. 8271-3, L. 8271-3-1 [nouveau] et L. 8271-5 du code du travail)

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

Cet article a pour objet, d'une part, de faciliter l'accès aux informations issues des déclarations sur le détachement pour l'ensemble des agents de contrôles et, d'autre part, de permettre aux inspecteurs du travail de se faire accompagner d'interprètes assermentés dans l'exercice de leur droit d'entrée.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée

La Commission a adopté un amendement rédactionnel de son rapporteur.

Un amendement de M. Gilles Savary (Socialiste, républicain et citoyen) a par ailleurs été retenu dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Il élargit les possibilités offertes par cet article en permettant aux agents du centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS) d'échanger leurs informations avec les agents de contrôles visés à l'article L. 8271-1-2 du code du travail.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de ses rapporteurs tendant à placer les dispositions relatives à l'échange d'informations après un article traitant du même sujet. Aucune autre modification n'a été apportée au stade de l'examen en séance publique.

*

La Commission adopte l'article 49 sans modification.

*

* *

Article 49 bis

(Art. L. 8272-2 du code du travail)

Fermeture administrative des chantiers de bâtiments ou de travaux publics

Cet article issu d'un amendement de M. Gilles Savary (Socialiste, Républicain et citoyen) retenu par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution clarifie les conditions dans lesquelles est appliquée la mesure de fermeture temporaire en cas d'infraction de travail illégal prévue à l'article L. 8272-2 du code du travail. Si l'arrêt ne peut pas être prononcé sur le chantier sur lequel

l'infraction ou le manquement ont été commis, un autre chantier peut être fermé par l'autorité administrative.

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de clarification tendant à ce que seule l'activité de l'entreprise ayant eu recours au travail illégal soit sanctionnée. Si l'autorité administrative n'est pas en mesure d'arrêter l'activité sur le site où l'infraction ou le manquement ont été commis, elle peut prononcer l'arrêt de l'activité sur un autre site, sans préjudice de la continuation du travail des autres entreprises sur ce site. Aucune autre modification n'a été apportée au stade de la séance.

Ces modifications vont dans le sens de la volonté de sanctionner les nombreuses entreprises ayant recours au travail illégal dans le secteur du bâtiment. Elles permettent de ne pas pénaliser les autres entreprises qui concourent à la réalisation du chantier.

En nouvelle lecture, la Commission a adopté un amendement du rapporteur qui précise les conditions dans lesquelles l'autorité administrative peut prendre un arrêt d'activité sur un autre site que celui dans lequel l'infraction a été constatée.

*

*La Commission **adopte** l'amendement de précision AS365 du rapporteur.*

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

*

* *

Article 50 bis

(Art. L. 1262-2 du code du travail)

Égalité de traitement entre travailleurs intérimaires détachés et travailleurs intérimaires salariés d'entreprises établies en France

Cet article réaffirme le principe d'égalité de traitement en matière de conditions de travail et d'emploi entre les travailleurs intérimaires détachés sur le territoire national et les travailleurs intérimaires salariés d'entreprises établies en France.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

La Commission a adopté cet article sur proposition de M. Gilles Savary (SRC).

Un amendement de M. Gilles Savary tendant à obliger toute entreprise établie hors de France, qui exerce une activité sur le territoire national en employant des salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire

également établie hors de France, à adresser une déclaration spécifique à l'inspection du travail attestant que l'employeur, c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire, a connaissance du détachement de ses salariés et des règles du code du travail encadrant le détachement de travailleurs sous peine d'une amende administrative a par ailleurs été retenu dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de rédaction globale de ses rapporteurs, estimant que celle issue de l'Assemblée nationale était trop restrictive par rapport aux dispositions réglementaires applicables, et notamment de l'article R. 1262-16 du code du travail.

En séance, l'article a été adopté par le Sénat sans autre modification.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté un amendement du rapporteur qui rétablit les dispositions supprimées par le Sénat relatives aux situations de « double détachement ».

*

La Commission examine l'amendement AS366 du rapporteur.

M. le rapporteur. Il s'agit de rétablir partiellement les dispositions supprimées par le Sénat – sans qu'on sache d'ailleurs vraiment pourquoi il les avait supprimées. Elles prévoient l'obligation nouvelle, pour le prestataire de services étranger, de déclarer à l'inspection du travail que l'employeur des intérimaires auxquels il a recours a connaissance du fait que ces travailleurs sont détachés en France et qu'il connaît les règles applicables au détachement des travailleurs. En effet, la complexité des situations de double détachement lorsqu'une entreprise prestataire de services établie en dehors du territoire a recours, pour une prestation réalisée en France pour le compte d'une entreprise française, à des travailleurs intérimaires étrangers, est propice à des irrégularités.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 50 bis modifié.

*

* *

Article 50 ter

(Art. 45 de l'ordonnance n° 2015-889 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics)

Exclusion de la commande publique des personnes figurant sur la « liste noire » des entreprises condamnées pour travail illégal

Cet article additionnel adopté par la commission des affaires sociales du Sénat et issu d'un amendement de ses rapporteurs prévoit que la peine complémentaire d'inscription pour une durée maximale de deux ans sur un site internet public dédié des entreprises condamnées pour des faits de travail dissimulé, de prêt illicite de main d'œuvre, de marchandage ou d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler vaudra interdiction de se porter candidat à des marchés publics.

En séance, cet article a été adopté par le Sénat sans modification.

*

La Commission adopte l'article 50 ter sans modification.

*

* *

Article 50 quater

(Art. 58 bis [nouveau] de l'ordonnance n° 2015-889 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics)

Résiliation d'une prestation de service en cas de suspension administrative

Cet article additionnel, adopté par la commission des affaires sociales du Sénat à l'initiative de ses rapporteurs, permet à l'acheteur public de résilier un marché public lorsque la prestation du prestataire a fait l'objet de la mesure de suspension administrative prévue à l'article L. 1263-4 du code du travail.

En séance, cet article a été adopté par le Sénat après avoir fait l'objet d'un amendement rédactionnel des rapporteurs.

*

La Commission adopte l'article 50 quater sans modification.

*

* *

TITRE VII DISPOSITIONS DIVERSES

Article 51

(Art. L. 1233-30, L. 1253-6, L. 1263-3, L. 1263-6, L. 2143-7, L. 2313-11, L. 2314-10, L. 2315-12, L. 2323-18, L. 2323-24, L. 2324-8, L. 2324-12, L. 2325-19, L. 2326-5, L. 2392-2, L. 3172-1, L. 3171-3, L. 3221-9, L. 4132-3, L. 4154-2, L. 4311-6, L. 4412-2, L. 4526-1, L. 4612-7, L. 4613-1, L. 4614-8, L. 4614-11, L. 4616-2, L. 4624-3, L. 4711-3, L. 4721-1, L. 4721-2, L. 4721-4, L. 4721-5, L. 4741-9, L. 4744-7, L. 4754-1 [nouveau], L. 5213-5, L. 5424-16, L. 6225-4, L. 6361-5, L. 6363-1, L. 7122-18, L. 7232-9, L. 7413-3, L. 7421-2, L. 7424-3, L. 8112-3, L. 8113-1 à L. 8113-5, L. 8271-17, L. 8113-8, L. 8114-2, L. 8123-1, L. 8123-6, L. 8223-1-1, L. 8271-1-2, L. 8271-14, L. 8271-19 et L. 8291-2 du code du travail ; L. 1324-10, L. 5243-2-3, L. 5541-3 [nouveau], L. 5544-18, L. 5544-31, L. 5548-1 à L. 5548-4 et L. 5641-1 du code des transports)

Réforme de l'inspection du travail

Cet article a pour objet de parachever le processus de transformation du travail engagé en 2013 en modifiant le code du travail pour tenir compte de la fusion des corps d'inspecteurs du travail et de contrôleurs du travail prévue par l'ordonnance du 7 avril 2016 ⁽¹⁾.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée

La Commission a adopté sept amendements de coordination du rapporteur.

Dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, il a retenu cinq amendements supplémentaires. Les trois premiers ont été déposés par lui et les deux autres par des députés.

Le premier précise les modalités d'application du plan de transformation des emplois de contrôleurs du travail en inspecteurs du travail. Il fixe le nombre de postes ouverts au concours à 250 chaque année pour les contrôleurs justifiant de cinq ans de service effectif dans le corps. Les candidats admis suivront au préalable une formation obligatoire de six mois au terme desquels ils peuvent être titularisés si le stage est jugé satisfaisant. Cette période de six mois est comptabilisée dans leur futur avancement.

Le deuxième prévoit qu'une partie de ces 250 postes pourra être pourvue par la voie d'une liste d'aptitude dans la limite d'un cinquième.

Le troisième prévoit une obligation renforcée de repérage des risques d'exposition à l'amiante avant travaux pour les donneurs d'ordre, maîtres d'ouvrage ou propriétaires d'immeubles. Ils doivent en cas d'exposition joindre un document indiquant la présence, la nature et la localisation des matériaux ou

(1) Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

produits contenant de l'amiante et le remettre aux entreprises candidates ou envisageant d'être candidates à la réalisation de ces travaux. Le non-respect de cette obligation peut être sanctionné par une amende pénale ou administrative.

Le quatrième, déposé par M. Arnaud Leroy (SRC), précise que les dispositions du code du travail relatives au détachement ne sont pas applicables aux gens de mer.

Le cinquième, déposé par M. Gilles Savary (SRC), rend applicable aux activités régies par le code des transports les sanctions prévues par l'article 51 *quater* de l'ordonnance du 7 avril 2016 précitée en cas de méconnaissance des dispositions du code du travail en matière de santé et de sécurité au travail.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté, à l'initiative de ses rapporteurs, un amendement rédactionnel sur la partie relative à l'obligation de repérage de l'amiante avant travaux, un amendement de suppression des dispositions relatives à la création d'une liste d'aptitude et un amendement de suppression des dispositions relatives à l'application des sanctions de l'ordonnance du 7 avril 2016 précitée au secteur des transports.

Lors de l'examen en commission, les sénateurs ont ainsi supprimé deux dispositifs importants de cet article :

– La possibilité de transformer les emplois de contrôleurs du travail en emplois d'inspecteurs du travail par la voie d'un concours et d'une liste d'aptitude constitue un moyen à la disposition du pouvoir réglementaire, à qui il revient d'en fixer les modalités, de mener à son terme une réforme nécessaire. Les sénateurs préféreraient que cette transformation ne soit possible que par la voie du concours.

Or, la rédaction issue de l'Assemblée nationale prévoyait que la liste d'aptitude ne pourra concerner qu'au maximum un cinquième des postes ouverts. Elle a donc vocation à laisser toute sa place au concours comme voie principale d'admission dans le corps d'inspecteurs du travail. Elle permet par ailleurs de diversifier le recrutement pour mieux tenir compte de l'expérience acquise par certains contrôleurs du travail, qui exercent dans certains territoires des compétences très proches de celles d'inspecteurs du travail.

– Les pouvoirs d'injonction, de contrôle et de sanction donnés aux inspecteurs du travail dans le domaine des transports ont été jugés excessifs par les sénateurs. Les enjeux actuels de la lutte contre le travail illégal, qui peut prendre la forme du détachement, exigent pourtant un renforcement des prérogatives des agents de contrôle afin de faire respecter les règles nationales de droit du travail et du droit de la sécurité sociale dans un secteur particulièrement exposé à la fraude par son caractère mobile.

3. La position de la Commission

Sur proposition du rapporteur, la Commission a rétabli cet article dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS367 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le présent amendement vise à rétablir la rédaction de l'article adoptée par l'Assemblée en première lecture.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 51 est ainsi rédigé.

*

* *

Article 51 bis A (nouveau)

(Art. L. 719-10 du code rural et de la pêche maritime)

Modification de l'ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail

Cet amendement, adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, à l'initiative du rapporteur, vise à rectifier deux erreurs matérielles dans l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

*

La Commission adopte l'amendement AS368 de correction d'erreurs matérielles du rapporteur.

*

* *

Article 51 bis B (nouveau)

(Art. 8115-1 du code du travail)

Obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail

Cet amendement résulte de l'adoption en nouvelle lecture par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale d'un amendement du rapporteur.

Il procède à des coordinations nécessaires au sein de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

*

*La Commission **adopte** l'amendement AS369 de coordination du rapporteur.*

*

* *

Article 51 bis

(Art. L. 511-1 du code minier ; art. L. 3512-4 et L. 3819-23 du code de la santé publique ; art. L. 8112-1 et L. 8112-3 du code du travail)

Exercice des attributions des inspecteurs du travail par des fonctionnaires de contrôle assimilés

Cet article intégré à l'initiative du Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, permet au pouvoir réglementaire d'attribuer des compétences des inspecteurs du travail à des fonctionnaires de contrôles assimilés.

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de suppression de cet article.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS370 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le présent amendement vise à rétablir l'article dans la rédaction adoptée par l'Assemblée en première lecture.

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

*En conséquence, l'article 51 bis est **ainsi rétabli**.*

*

* *

Article 51 quater

Ratification de l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail

Cet article additionnel introduit par le Gouvernement dans le texte sur lequel il a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, vise à ratifier l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail ⁽¹⁾.

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de suppression de cet article à l'initiative de ses rapporteurs.

(1) Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

Les sénateurs estiment que les pouvoirs conférés par cette ordonnance à l'inspection du travail sont excessifs et remettraient en cause son indépendance.

Ces deux craintes peuvent être levées dès lors que :

– En premier lieu, l'ordonnance du 7 avril 2016 précitée renforce les prérogatives de sanction des inspecteurs du travail dans des domaines où la sécurité des personnes est en jeu comme la santé et la sécurité au travail. Il s'agit de rendre les dispositifs répressifs plus dissuasifs en renforçant les amendes en matière de santé et de sécurité au travail et en cas de délit d'obstacle.

L'ordonnance permet également de prononcer des arrêts d'activité temporaires dans toutes les entreprises, et plus exclusivement dans les chantiers de BTP, en cas de risques d'amiante, d'équipements de travail inadaptés et de risques électriques et l'inspecteur pourra enjoindre à l'entreprise de procéder à l'analyse de tout élément dangereux ce qui constitue des avancées majeures en termes de prévention.

– En second lieu, l'ordonnance ne remet pas en cause l'indépendance de l'inspection du travail qui reste consacrée par le code du travail et par les traités internationaux signés par la France.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS371 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le présent amendement vise à rétablir l'article dans la rédaction adoptée par l'Assemblée en première lecture.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 51 quater est ainsi rétabli.

*

* *

Article 52

(Art. L. 5426-1-1 [nouveau], L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2 du code du travail)

Renforcement des sanctions en cas de versement indu de prestations d'assurance chômage

Cet article permet à Pôle Emploi de recouvrer les prestations d'assurance chômage indûment versées par voie de retenue ou de contrainte et crée une sanction en cas de non-déclaration d'une reprise d'activité par le demandeur d'emploi.

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée

La Commission a adopté deux amendements de son rapporteur.

Le premier permet de distinguer les différents types de prestations qui peuvent être recouvrées par voie de retenue : les prestations d'assurance chômage indûment versées ne pourront être récupérées que par retenue sur d'autres prestations d'assurance chômage tandis que les autres prestations indûment versées par Pôle Emploi ne pourront être récupérées que sur ces prestations.

Le second prévoit que le demandeur d'emploi n'ayant pas déclaré des périodes d'activité à Pôle Emploi ne sera pas sanctionné si la non-déclaration est due à une négligence de son employeur ou à Pôle Emploi.

2. Les dispositions adoptées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de précision de ses rapporteurs qui rappelle que la saisine de l'instance régionale paritaire se fait sans préjudice des recours gracieux ou contentieux.

*

La Commission est saisie de l'amendement ASI63 de M. Denys Robiliard.

M. Denys Robiliard. Le présent amendement concerne le demandeur d'emploi qui a exercé un travail pendant une courte durée et se trouve sanctionné pour ne pas l'avoir déclaré alors qu'il n'a pas encore été payé. L'individu en question n'est pas un fraudeur : il n'a tout simplement pas eu conscience de la distinction entre le temps du travail et le celui du paiement. Aussi les sanctions prévues par l'article dans ce cas de figure me paraissent-elles excessives.

Il convient d'exonérer de pénalités le demandeur d'emploi qui n'a pas été payé, à charge pour lui de déclarer ultérieurement son travail une fois qu'il aura reçu son dû. Il arrive en effet qu'un demandeur d'emploi attende beaucoup de temps avant d'être payé, notamment lorsqu'il est vacataire du service public... Dans ce cas, au désagrément de n'être pas payé rapidement, ce qui peut vous mettre dans une situation des plus difficiles, s'ajoute celui d'être réputé l'avoir été, ce qui est une forme d'injustice. Nous nous trouvons en outre dans le contexte de l'invalidation par le Conseil d'État de la convention d'assurance chômage. Il faut donner à Pôle Emploi les moyens de récupérer les indus, certes, mais pas lorsque ces indus n'en sont pas vraiment.

M. le rapporteur. Je partage tout à fait la volonté de Denys Robiliard, mais elle me semble satisfaite par la rédaction de l'article ; aussi son amendement me paraît-il redondant. Au cours de nos auditions, avocats, représentants syndicaux, professeurs de droit ont appelé notre attention sur les situations dans lesquelles l'employeur transmettait trop tardivement en particulier les bulletins de salaire, de sorte que le demandeur d'emploi pouvait de bonne foi ne pas avoir effectué sa déclaration.

L'alinéa 5 précisant que « les périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours, consécutifs ou non, au cours du même mois civil,

non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle Emploi au terme de ce mois ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance, sauf si le demandeur d'emploi n'est pas en mesure d'effectuer la déclaration dans le délai imparti du fait de son employeur ou d'une erreur de Pôle Emploi », je crois que vos exigences sont satisfaites.

C'est pourquoi je vous propose de retirer votre amendement et nous pourrions demander au Gouvernement des précisions en séance.

M. Denys Robiliard. Je crains que les mots « du fait de son employeur » ne concernent que l'employeur qui n'a pas envoyé l'attestation à Pôle Emploi. En effet, désormais, les employeurs sont tenus de communiquer directement à Pôle Emploi l'« attestation Pôle emploi », antérieurement dénommée « attestation ASSEDIC », et il arrive assez fréquemment que ce ne soit pas fait.

Si l'employeur est public, doit-on considérer que le fait qu'il n'ait pas payé la vacation suffit à exonérer le demandeur d'emploi de la déclaration qu'il doit faire ?

M. le rapporteur. De toute façon, quelle que soit la situation, le demandeur d'emploi doit envoyer une déclaration. Ce que je comprends de la rédaction de l'alinéa, c'est que s'il ne l'a pas fait, on considère que c'est parce que, de bonne foi, il a considéré qu'il devait attendre d'être payé.

M. Denys Robiliard. Je vais retirer l'amendement, comme vous m'y invitez, monsieur le rapporteur, mais je le redéposerai en séance publique afin d'obtenir la confirmation de votre interprétation du texte par le Gouvernement, si nous parvenons toutefois jusqu'à l'article 52...

L'amendement est retiré.

La Commission adopte l'article 52 sans modification.

*

* *

Article 52 bis A

Application des dispositions du code du travail à Mayotte

1. Les dispositions adoptées par le Sénat

Cet article adopté par le Sénat au stade de l'examen en séance publique à l'initiative du Gouvernement et sous-amendé par M. Jean-Marc Gabouty au nom de la commission des affaires sociales prévoit :

– Une concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs habilitées à négocier sur les

adaptations nécessaires à la bonne application des dispositions du code du travail à Mayotte ;

– L’application des dispositions du code du travail à Mayotte à compter du 1^{er} janvier 2018 ;

– L’habilitation du Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour rendre applicables à Mayotte les dispositions du code du travail ainsi que les autres dispositions légales spécifiques en matière de travail, d’emploi et de formation professionnelle par voie d’ordonnance.

Ces dispositions doivent permettre de préparer l’application des dispositions du code du travail au département de Mayotte. Elles fixent une échéance raisonnable pour mettre en place les adaptations nécessaires après un dialogue avec les organisations professionnelles locales.

2. La position de la Commission

La Commission a adopté un amendement de M. Ibrahim Aboubacar (SER) tendant à réécrire globalement l’article.

Il prévoit l’abrogation de la partie législative du code du travail relative à Mayotte au 1^{er} janvier 2018 et rend la partie législative du code du travail applicable dans le département moyennant des dispositions législatives d’adaptations.

*

La Commission examine l’amendement AS230 de M. Ibrahim Aboubacar.

M. Ibrahim Aboubacar. Le présent amendement concerne l’extension du code du travail de droit commun au département de Mayotte. Cette grande affaire occupe les partenaires sociaux depuis le mois d’octobre dernier. Je dépose ici le même amendement qu’en première lecture et qui n’a pas été voté du fait de l’application de l’article 49, alinéa 3, de la Constitution, mais que la ministre m’avait promis de reprendre à son compte à l’occasion de l’examen du texte par le Sénat. En effet, plusieurs des dispositions que je proposais ont été reprises au Sénat, à travers l’article 52 *bis* A, mais, telles qu’elles sont rédigées, elles posent des problèmes que je souhaite vous exposer et qui m’ont conduit à ce nouveau dépôt.

Un amendement sénatorial a ajouté à l’article 52 *bis* A un I qui définit un dispositif de concertation locale qui va semer la confusion. La concertation locale a en effet déjà été lancée il y a trois mois et un fonctionnaire a été nommé par le ministère du travail à cette fin à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE). Or ce I, qui évoque les organisations professionnelles « habilitées à négocier », une expression, au passage, tout à fait confuse, risque de semer le désordre du fait, je le répète, qu’une concertation est déjà engagée sur place et qui obéit à un calendrier de

travail des plus précis. Qui plus est, cette disposition ne se limite pas seulement à l'extension du code du travail de droit commun mais concerne, ce qui est tout autre chose, la deuxième partie de l'habilitation donnée l'année dernière concernant le travail, l'emploi et la formation professionnelle. Il me semble par conséquent prudent de supprimer ce nouveau dispositif de concertation qui n'apportera rien, d'autant plus que, localement, en temps ordinaire, le code du travail applicable prévoit une commission consultative du travail – structure ordinaire de consultation des partenaires sociaux qui fonctionne depuis vingt ans.

En deuxième lieu, dans le III de l'article 52 *bis* A, le Gouvernement reprend quasiment mot pour mot les dispositions de l'article 76 de la loi du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer qui l'habilitait déjà à étendre le code du travail, sauf qu'ici on ajoute cinq mois au délai prévu. En effet, l'habilitation dont dispose le Gouvernement actuellement court jusqu'au 15 avril 2017. Or, réclamer cinq mois supplémentaires permettrait d'attendre jusqu'au mois de septembre. J'appelle votre attention sur le fait qu'étendre le code du travail à Mayotte au 1^{er} janvier 2018 et retarder jusqu'à quelques mois avant cette échéance le moment où les partenaires sociaux, les entreprises connaîtront les dispositions retenues est très dangereux. Nous en avons déjà fait l'expérience avec le code des impôts, étendu en 2014 et rendu applicable au mois de septembre, sans qu'aucun acteur n'ait eu le temps de se préparer. Or il faudra bien un temps de préparation, d'autant qu'après la publication de l'ordonnance, il restera à rédiger les décrets d'application. Cette prolongation est par conséquent inappropriée, n'apporte rien, et fait courir le risque d'une publication trop tardive d'un texte auquel les partenaires sociaux et les entreprises n'auront pas eu le temps de se préparer.

Troisièmement, et contrairement à mon amendement tel que je l'avais rédigé pour la première lecture, le texte que nous examinons ici ne prévoit pas la suppression du code du travail actuellement en vigueur à Mayotte. Autrement dit, le II de l'article prévoit l'extension du code du travail de droit commun à Mayotte, mais sans préciser que le code aujourd'hui utilisé est abrogé. Aussi deux codes du travail vont s'appliquer. On m'a expliqué que c'était pour éviter qu'il n'y ait des « trous ». Mais à vouloir éviter qu'il y ait des « trous » en laissant coexister deux codes du travail, c'est la confusion que l'on va semer chez les praticiens du code du travail, qu'ils soient chefs d'entreprise ou autres. Il faut par conséquent abroger le code du travail local, étendre le code du travail de droit commun et prévoir que l'ordonnance dise les dispositions d'adaptation.

Pour toutes ces raisons, l'article 52 *bis* A tel qu'il a été rédigé par le Sénat est de nature à semer le doute dans les esprits. Autant, donc, rédiger un texte clair et net comme je vous le propose :

« La partie législative du code du travail applicable à Mayotte est abrogée à partir du 1^{er} janvier 2018. »

« À partir de cette date, la partie législative du code du travail est applicable dans le département de Mayotte, dans sa version en vigueur à cette date, sous réserve des dispositions législatives éventuellement prises pour son adaptation aux spécificités dudit département. »

M. le rapporteur. Quel réquisitoire ! J'avais bien repéré, moi aussi, l'expression « habilitées à négocier », qui me paraissait inopportune et par conséquent devoir être corrigée.

À ce stade, je vous propose d'adopter l'amendement de notre collègue Aboubacar et comme, je le dis franchement, je ne connais pas aussi bien que lui le département de Mayotte, et comme, donc, je ne suis pas capable d'en juger, nous verrons avec le Gouvernement s'il y a lieu d'y apporter des modifications.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 52 bis A est ainsi rédigé et l'amendement AS372 du rapporteur tombe.

*

* *

Article 53

(Art. L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1235-4 et L. 1235-5 du code du travail)

Obligation pour l'entreprise de rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage versées en cas de licenciement lié à un traitement discriminatoire ou à des faits de harcèlement

1. Les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale

Cet article adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale à l'initiative de Mme Catherine Coutelle (SRC) prévoit que lorsqu'un licenciement a été annulé par le juge en raison de la méconnaissance du principe de non-discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, celui-ci ordonne le remboursement par l'employeur des prestations d'allocations chômage versées par Pôle Emploi entre la date du licenciement et celle du jugement dans la limite de six mois.

2. Les modifications apportées par le Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de suppression de cet article à l'initiative de ses rapporteurs, estimant que ces dispositions allaient à l'encontre de la sécurité juridique et financière de l'employeur.

Il faut cependant rappeler qu'il s'agit de situations dans lesquelles la personne a été licenciée dans des conditions illégales et particulièrement graves

sur le plan moral et qu'il ne peut dès lors y avoir de tolérance pour de telles décisions de licenciement.

La socialisation du risque à travers l'assurance chômage n'ayant pas vocation à couvrir de tels agissements, il devrait revenir à l'employeur de prendre toute sa responsabilité financière dans une situation dans laquelle il est identifié comme fautif par le juge.

3. La position de la Commission

La Commission a rétabli cet article dans sa rédaction issue de l'Assemblée nationale à l'initiative du rapporteur.

*

La Commission examine l'amendement AS373 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à rétablir le texte issu des travaux de l'Assemblée nationale.

La Commission adopte l'amendement.

En conséquence, l'article 53 est ainsi rétabli.

*

* *

Article 54

(Art. L. 1235-3-1 [nouveau] du code du travail)

Versement d'une indemnité au moins égale à 6 mois en cas de licenciement lié à un traitement discriminatoire ou en raison de faits de harcèlement sexuel

1. Les dispositions adoptées à l'Assemblée nationale

Cet article, adopté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale à l'initiative de Mme Catherine Coutelle (SRC), étend aux licenciements annulés pour discrimination ou faits de harcèlement sexuel les dispositions du code du travail obligeant le juge à octroyer une indemnité minimale de six mois de salaire à la victime, dans l'hypothèse où celle-ci refuserait sa réintégration.

2. Les modifications apportées au Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat a adopté un amendement de suppression de cet article à l'initiative de ses rapporteurs, estimant que ces dispositions sont restrictives par rapport à la jurisprudence de la Cour de cassation et qu'elles risquent d'entraîner un revirement de celle-ci pour toutes les situations qui ne sont pas visées par cet article.

Cependant, la consécration légale de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière d'indemnisation n'est pas nécessairement restrictive. L'état du droit antérieur montre au contraire que l'existence dans le code du travail de dispositions similaires, par exemple en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse, n'a pas empêché la Cour de développer sa jurisprudence protectrice dans d'autres domaines.

3. La position de la Commission

La Commission a adopté un amendement du rapporteur qui rétablit les dispositions issues de l'Assemblée nationale moyennant une modification rédactionnelle.

Il s'agit de préciser que c'est la période couverte par la nullité qui doit être prise en compte par le juge.

*

La Commission est saisie, en discussion commune, des amendements AS67 et AS68 de Mme Catherine Coutelle et AS374 du rapporteur.

Mme Catherine Coutelle. L'amendement AS67 vise à prévoir une « indemnisation plancher » correspondant aux salaires des douze derniers mois pour tout salarié licencié en raison d'un motif discriminatoire, lié notamment au sexe, à la grossesse, à la situation familiale, etc., ou suite à un harcèlement sexuel.

Je rappelle que le texte initial de l'Assemblée fixait cette indemnisation à six mois. Le Sénat l'avait retiré. L'amendement du rapporteur et mon amendement AS68 tendent à y revenir, mais celui-ci vise plus loin, en portant l'indemnisation à douze mois – en faveur de laquelle s'était prononcé le Défenseur des droits, en juin 2015, lors de son audition par la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale. Son adoption serait justifiée par l'importance du préjudice subi par le salarié.

M. le rapporteur. Je déplore que le Sénat ait supprimé cette disposition. Cela étant, je propose d'en rester plutôt à six mois, conformément à la jurisprudence et par cohérence avec les autres dispositions du code du travail qui traitent de ces questions. Pour autant, rien n'interdit au juge d'aller au-delà, s'il considère que les faits le justifient. Je suis donc défavorable à l'amendement AS67.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Les amendements AS374 et AS68 ne sont pas tout à fait identiques, celui du rapporteur précisant « par la nullité » après l'expression « période couverte ».

M. le rapporteur. C'est un ajout auquel j'ai en effet procédé à la demande du Gouvernement.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Madame Coutelle, rectifiez-vous votre amendement AS68 de façon à le rendre identique à celui du rapporteur ?

Mme Catherine Coutelle. Volontiers.

L'amendement AS67 est retiré.

M. Denys Robiliard. Je trouve dommage que l'amendement AS67 soit retiré. Cela revient à sanctionner un licenciement discriminatoire de la même manière qu'un simple licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse – par exemple parce que l'employeur a mal motivé la lettre de licenciement ou ne l'a pas motivée.

Selon certaines dispositions du code du travail, en cas de nullité du licenciement, l'indemnité n'est pas de six mois de salaire, mais de douze mois. Or, nous sommes plutôt plus proches de cette situation : n'oublions pas la discrimination est un délit, qui appelle une sanction lourde, à la hauteur du préjudice causé non seulement au salarié, mais aussi à la société.

M. le rapporteur. Encore une fois, le juge appréciera la situation : les six mois sont un minimum, auquel il n'est pas obligé de se tenir.

J'ajoute que l'article L. 1144-3 du code du travail relatif au licenciement d'une personne en méconnaissance des dispositions sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit également une indemnité au moins égale à six mois de salaire.

L'essentiel me semble être de rétablir l'article, et c'est pourquoi je vous invite à voter nos deux amendements identiques.

La Commission adopte les amendements identiques AS374 et AS68 tel qu'il vient d'être rectifié.

En conséquence, l'article 54 est ainsi rétabli.

*
* *

Titre

La Commission examine l'amendement AS362 du rapporteur.

M. le rapporteur. Le titre du projet de loi a été un peu malmené tout au long de nos débats. Le Sénat a choisi de le réécrire ; nous vous en proposons un qui a l'intérêt de couvrir tous les aspects qui sont traités dans le texte, à savoir : « Projet de loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la

sécurisation des parcours professionnels ». Il serait en effet regrettable d'oublier le compte personnel d'activité (CPA), qui en constitue un élément important.

Mme Catherine Coutelle. Je ne conteste pas le titre proposé, mais je regrette que la référence aux « actif-ve-s » ait disparu : c'était en effet une façon de reconnaître les « salarié-e-s ».

Mme Isabelle Le Calennec. Ce changement de titre ne changera en rien le résultat. Depuis ce matin, vous vous êtes évertués à supprimer tout ce que le Sénat avait mis en place pour rendre cette loi utile.

Sera-t-elle de nature à lutter contre le chômage ? Il est à craindre que non. Va-t-elle donner de nouvelles libertés aux entreprises ? Non plus. D'ailleurs, cela ne figure plus dans le titre, et pour cause... Instituera-t-elle de nouvelles protections pour les salariés ? Pour ceux qui ont déjà un travail, sans doute, mais probablement au détriment de ceux qui ont bien du mal à en trouver un. Compte tenu de toutes les dispositions que vous avez votées, cette loi risque de complexifier encore un peu plus les règles, alors que l'idée originelle était de clarifier et de simplifier le code du travail.

Le Président de la République a déclaré que, de toutes les façons, la loi serait votée et promulguée. Nous allons déposer nos amendements d'ici samedi, dix-sept heures. L'examen dans l'hémicycle commencera mardi 5 juillet. Et nous nous demandons – mais vous avez peut-être une partie de la réponse, chers collègues – s'il vous faudra passer en force en recourant à l'article 49, alinéa 3. Il faut dire que les organisations syndicales, qui ont été reçues, continuent à estimer que « le compte n'y est pas ». Je ne parle pas des organisations patronales, qui ont compris depuis longtemps qu'il n'y aurait rien dans ce texte de nature à les rassurer sur leur manière de fonctionner et d'embaucher.

Des mouvements sociaux s'annoncent et nous nous interrogeons : à quoi avons-nous servi aujourd'hui ? À quoi allons-nous servir la semaine prochaine ? À moins que les « frondeurs », les communistes et une partie des écologistes aient l'idée de déposer une motion de censure...

M. Arnaud Richard. Je voudrais commenter le caractère assez présomptueux et décalé de ce titre.

L'objectif de cette réforme était de mieux adapter le droit du travail à la réalité de l'entreprise. Honnêtement, je ne crois pas, malgré ces six mois de travaux, que la compétitivité de nos entreprises et la confiance dans notre pays seront au rendez-vous. Par ailleurs, seule une mutation systémique des politiques de l'emploi, susceptible d'améliorer leur efficacité économique et sociale, aurait permis de donner un sens véritable à la sécurisation des parcours professionnels. Las, vous avez préféré créer un compte personnel de formation pour les retraités...

Je reste convaincu de deux choses, comme d'ailleurs nombre de nos collègues socialistes : ce projet de loi mettra à mal le pouvoir d'achat des travailleurs, et favorisera surtout la sécurisation des licenciements.

Mme Monique Iborra. Vos propos, chers collègues de l'opposition n'ont rien pour nous surprendre. Certes, il est difficile de faire des réformes en France. Vous en ferez peut-être l'expérience – bien que ce ne soit pas ce que je souhaite. Mais il suffit de se reporter aux discours de vos candidats nombreux et potentiels pour comprendre que, s'ils n'ont pas l'intention de recourir à l'article de la Constitution que vous dénoncez, ils prévoient de légiférer par ordonnances !

Honnêtement, ce débat méritait mieux que des postures, que l'on ne trouve d'ailleurs pas seulement chez vous, et qui contribuent à l'incompréhension de nos citoyens. Ce n'est pas une loi parfaite, mais elle ouvre la porte à des réformes, en particulier à un dialogue social que vous n'aviez jamais imaginé au cours de la législature précédente. Le président Sarkozy ne préconisait-il pas de supprimer les « corps intermédiaires » ? Ne nous donnez donc pas de leçons aujourd'hui : nous verrons bien ce que vous ferez demain, si d'aventure – ce que je ne souhaite pas – vous en avez l'occasion !

La Commission adopte l'amendement.

*
* *

Puis elle adopte l'ensemble du projet de loi modifié.

*
* *

En conséquence, la Commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le présent projet de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.

ANNEXE :

**LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES
PAR LE RAPPORTEUR**

(par ordre chronologique)

- **Union professionnelle artisanale (UPA)** – **M. Pierre Burban**, secrétaire général
- **Mouvement des entreprises de France (MEDEF)** (*) – **M. Alexandre Saubot**, vice-président en charge du pôle social, **M. Michel Guilbaud**, directeur général, et **Mme Ophélie Dujarric**, directrice des affaires publiques
- **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)** – **M. François Asselin**, président, **M. Jean-Michel Pottier**, vice-président en charge des affaires sociales et de la formation, **M. Jean-Eudes du Mesnil du Buisson**, secrétaire général, et **M. Georges Tissié**, directeur des affaires sociales
- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)** – **M. Bernard Sagez**, secrétaire général, **M. Richard Bonne**, directeur de cabinet, et **Mme Élise Guillaume**, responsable du service Politique sociale
- **Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO)** – **Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu** et **M. Didier Porte**, secrétaires confédéraux
- **Confédération générale du travail (CGT)** – **M. Fabrice Angei**, **M. Mohammed Oussedik**, et **Mme Catherine Perret**, membres de la direction confédérale
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)** (*) – **Mme Véronique Descacq**, secrétaire générale adjointe, **Mme Lucie Lourdelle** et **Mme Caroline Werkoff**, secrétaires confédérales
- **Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)** – **M. Jean-François Foucard**, secrétaire national en charge du secteur Emploi et formation, **M. Gilles Lecuelle**, secrétaire national en charge du secteur Social et représentativité, **Mme Laurence Matthys** et **Mme Anne Lecrenais**, conseillères techniques

(*) *Ces représentants d'intérêts ont procédé à leur inscription sur le registre de l'Assemblée nationale, s'engageant ainsi dans une démarche de transparence et de respect du code de conduite établi par le Bureau de l'Assemblée nationale.*