LES DOSSIERS DU GROUPE

COMMUNISTE, RÉPUBLICAIN, CITOYEN *et* ÉCOLOGISTE

UNE VOIX DIFFÉRENTE AU SÉNAT

#LoiTravailçaSuffit !



Interventions des sénatrices et sénateurs du Groupe CRCE-K du 10 décembre 2015 au 9 janvier 2017

PALAIS DU LUXEMBOURG
75291 PARIS CEDEX 06

Tél : 01 42 34 21 24
crce@senat.fr
www.senateurscrce.fr

Avec vous, Pierre Gattaz jubile ! Par Jean-Pierre Bosino / 10 décembre 2015 3
Hollande et Valls s'attaquent au Code du travail et remettent en cause les 35 heures Par Le groupe CRCE-K / 25 janvier 2016 5
Une attaque sans précédent contre le droit du travail Par Les parlementaires communistes / 17 février 2016 6
Après le report, exigeons le retrait ! Par Le groupe CRCE-K / 29 février 2016 7
Ce que nous demandons, c'est le retrait de ce texte ! Par Annie David / 1er mars 2016 8
Si c'est bien l'ensemble des salariés qui sont visés par cette réforme, les femmes risquent d'en payer le plus lourd tribut Par Laurence Cohen / 8 mars 2016 11
Le gouvernement s'obstine dans son projet libéral Par Christine Prunaud / 17 mars 2016 13
Madame El Khomri, vous faites des choix contre la santé des salariés Par Dominique Watrin / 22 mars 2016 15
Arrêtez les cadeaux à M. Gattaz et entendez la souffrance des salariés ! Par Éliane Assassi / 31 mars 2016 17
Violences policières perpétrées lors des manifestations contre la Loi Travail Par Laurence Cohen / 2 mai 2016 20
La loi El Khomri au service de la finance Par Éliane Assassi / 3 mai 2016 21
Allez-vous enfin renoncer à l'intimidation et à la stratégie de la tension ? Par Pierre Laurent / 3 mai 2016 23
Ensemble, refusons ce déni de démocratie Par Éliane Assassi et Pierre Laurent / 9 mai 2016 26
Passer en force est toujours un aveu de faiblesse Par Éliane Assassi / 12 mai 2016 27
Votre projet de loi, c'est 150 pages de reculs sociaux ! Par Dominique Watrin / 17 mai 2016 30
Loi Travail : Appel du 13 juin Par Christine Prunaud / 3 juin 2016 31

Nous voulons le retrait de la loi Travail et un nouveau Code au service des salariés Par Le groupe CRCE-K / 9 juin 2016 32
Nous refusons cette Sainte-Alliance pour la défense du libéralisme Par Dominique Watrin / 13 juin 2016 33
Vous parlez de coût du travail ; nous parlons, nous, de coût du capital Par Annie David / 13 juin 2016 34
Où sont donc les nouvelles libertés et les nouvelles protections pour les actives et les actifs ? Par Laurence Cohen / 13 juin 2016 35
Cette commission affiche en réalité la couleur : mettre les principaux concernés hors-jeu Par Annie David / 13 juin 2016 36
Vous bafouez notre république sociale Par Éliane Assassi / 13 juin 2016 37
Nous vous proposons de stopper la discussion d'un texte dont les Français en majorité ne veulent pas Par Pierre Laurent / 13 juin 2016 41
Un projet inspiré par Bruxelles et le Medef Par Dominique Watrin / 13 juin 2016 45
Il faut maintenir la majoration de 25 % des heures supplémentaires Par Annie David / 14 juin 2016 49
Avec cet article, la branche n'existe plus Par Éliane Assassi / 14 juin 2016 50
Un dumping social accru Par Annie David / 14 juin 2016 51
Cette logique va fragiliser l'ensemble des salariés Par Laurence Cohen / 14 juin 2016 52
De drôles de casseurs, ces individus qui ont pu se livrer à leurs exactions sous les yeux d'une police passive ! Par Christian Favier / 16 juin 2016 53
Travail de nuit : intervention contre la suppression de la surveillance médicale des salariés Par Michel Billout / 16 juin 2016 54
Travail du dimanche : revenir aux 5 dimanches 55
La suppression des avantages individuels acquis Par Dominique Watrin / 17 juin 2016 56

Une façon de limiter et de normaliser par avance les négociations Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016 57
Encore une fragilisation des conditions de travail et de vie des salariés Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016 58
Une façon de limiter et de normaliser par avance les négociations Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016 59
Une régression grave pour les salariés en matière de congés Par Dominique Watrin / 17 juin 2016 60
Vous permettez aux entreprises de créer leurs propres règles Par Laurence Cohen / 17 juin 2016 61
La seule avancée de cet article Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016 62
Nous allons continuer jusqu'au bout ce combat que nous trouvons juste Par Laurence Cohen / 17 juin 2016 63
Un droit au service du patronat Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016 64
Il s'agit là de l'une des seules mesures positives de ce projet de loi Par Laurence Cohen / 17 juin 2016 65
Un compte épargne-temps qui risque d'être moins favorable Par Dominique Watrin / 17 juin 2016 66
Le Gouvernement fait ici le choix de précariser les salariés du transport fluvial Par Bernard Vera / 17 juin 2016 67
Cette proposition de la majorité sénatoriale prive plus de 1,5 million de salariés du droit d'être représentés Par Dominique Watrin / 17 juin 2016 68
Ces délégués sont aujourd'hui des atouts pour les entreprises Par Marie-France Beaufils / 17 juin 2016 69
Un amendement pour refuser que la durée annuelle des congés soit déterminée par un accord d'entreprise. Par Michel Billout / 17 juin 2016 70
Un court-circuitage en règle des organisations majoritaires Par Laurence Cohen / 20 juin 2016 71

Ce que nous contestons, c'est la réintroduction du référendum d'entreprise Par Annie David / 20 juin 2016 72
Un véritable bouleversement des règles du dialogue social Par Dominique Watrin / 20 juin 2016 73
Avec ces accords, les salariés sont toujours perdants Par Laurence Cohen / 20 juin 2016 74
Qui peut accuser la CGT d'être responsable de la casse à l'hôpital Necker ? Personne ! Par Jean-Pierre Bosino / 20 juin 2016 75
L'expertise des CHSCT remise en cause Par Laurence Cohen / 21 juin 2016 76
Cet article entrave la mission d'expertise du CHSCT Par Christian Favier / 21 juin 2016 77
Le compte personnel d'activité apparaît comme une mesure en demi-teinte Par Dominique Watrin / 21 juin 2016 78
Une Garantie jeunes qui n'a pas les moyens de ses ambitions Par Laurence Cohen / 21 juin 2016 79
Un indispensable droit à la déconnexion Par Annie David / 22 juin 2016 80
Le Medef l'a voulu et c'est vous qui l'aurez fait ! Par Dominique Watrin / 23 juin 2016 81
Cet article assouplit la définition du motif du licenciement économique Par Laurence Cohen / 23 juin 2016 82
L'apprentissage dès 14 ans Par Dominique Watrin / 23 juin 2016 83
L'apport économique du travail saisonnier est souvent ignoré 23 juin 2016 84
Le juge doit pouvoir apprécier la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique Par Dominique Watrin / 23 juin 2016 85
La logique profonde de cet article reste bien de flexibiliser les licenciements Par Dominique Watrin / 23 juin 2016 86
Le dispositif de l'apprentissage s'est passablement détérioré Par Brigitte Gonthier-Maurin / 23 juin 2016 87
Une nouvelle attaque contre le financement des établissements

publics Par Christine Prunaud / 23 juin 2016 88
Nous assistons en l'espèce à une privatisation de l'apprentissage Par Bernard Vera / 23 juin 2016 89
Un manque chronique de médecins du travail Par Laurence Cohen / 24 juin 2016 90
Vous réduisez les prérogatives de la médecine du travail Par Éliane Assassi / 24 juin 2016 91
Vous vous résignez à la pénurie de médecins du travail Par Dominique Watrin / 24 juin 2016 92
Le sujet sensible des conditions d'hébergement des saisonniers Par Dominique Watrin / 24 juin 2016 93
Lutter contre le recours abusif au travail saisonnier Par Dominique Watrin / 24 juin 2016 94
Un projet aux antipodes du progrès social et de l'efficacité économique Par Dominique Watrin / 28 juin 2016 95
Vous voulez cette loi, mais ne souhaitez pas laisser vos empreintes sur la scène du crime ! Par Pierre Laurent / 19 juillet 2016 98
Nous estimons que ce texte est contraire à la Constitution et à notre histoire juridique Par Annie David / 19 juillet 2016 99
Une nouvelle étape dans la fuite en avant ultralibérale Par Dominique Watrin / 19 juillet 2016 103
Rendez-vous le 15 septembre Par Le groupe CRCE-K / 21 juillet 2016 105
Avec cette loi, le Code du travail vole en éclats Par Le groupe CRCE-K / 6 décembre 2016 106
Voilà pourquoi nous ne voulons toujours pas de cette loi Par Dominique Watrin / 21 décembre 2016 109
Un marqueur essentiel de la rupture avec les politiques libérales Par Le groupe CRCE-K / 2 janvier 2017 114
Nous ne voulons toujours pas de cette loi, néfaste pour les salariés et notre modèle social Par Dominique Watrin / 9 janvier 2017 115

#LoiTravailçaSuffit !

Avec vous, Pierre Gattaz jubile !

Réforme du Code du travail

Par Jean-Pierre Bosino / 10 décembre 2015

Ma question s'adresse à Mme la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le monde du travail a vraiment le sentiment depuis quelque temps de ne plus être entendu ni reconnu, et cela s'est traduit dimanche par une forte abstention, entre autres.

Le patronat, le MEDEF en tête, comme le Gouvernement ne manquent pas une occasion de vanter les mérites du dialogue social, mais, en réalité, c'est à un monologue social que nous assistons. Les patrons imposent leurs volontés ! Lorsque le gouvernement auquel vous appartenez annonce un nouveau code du travail d'ici à 2018, Pierre Gattaz jubile parce que lui veut le liquider !

De toutes parts montent des attaques violentes contre le code du travail. On lui reproche à la fois d'empêcher les entreprises d'embaucher et de licencier. Mais s'attaquer au code du travail, c'est s'en prendre aux salariés et à ceux qui les défendent.

Le monologue social, on l'a vu à l'œuvre chez Air France : ce sont les salariés qui ont fait de la compagnie ce qu'elle est, mais ils apprennent par les médias la suppression de 3 000 emplois. Quelle violence !

Lorsque tout ne se passe pas comme l'entend le patron, ce dernier n'hésite pas à s'attaquer aux agents de l'État.

Ainsi, une inspectrice du travail qui a remis en cause la légalité d'un accord sur les trente-cinq heures chez Tefal est menacée de changer de secteur, le tout avec l'appui de sa hiérarchie.

Une inspectrice du travail, un informaticien de Tefal et cinq salariés d'Air France ont désormais un point commun : ils ont été renvoyés devant la justice. Leurs crimes ? Simplement défendre les droits des salariés. La liste des salariés traînés en justice pour leurs actions risque de s'allonger parce que des salariés en lutte pour leur emploi, il y en a et il y en aura ! Je pense aux 200 emplois qui sont menacés chez Sidel du groupe Tetra Pack en Seine-Maritime, comme m'en a informé mon ami Thierry Foucault. Je pense également à Sanofi où les nuages noirs s'amoncellent.

Madame la ministre, dans ce contexte de violence sociale et de criminalisation de l'action des salariés, allez-vous abandonner le dynamitage du code du travail que vous vous apprêtez à mettre en œuvre ? (Applaudissements sur les travées du groupe CRC.)

Mme Éliane Assassi. Très bien !

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

Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Monsieur le sénateur, je ne vous laisserai pas dire ici que le Gouvernement prend parti pour les entreprises, contre les salariés et les syndicats ou qu'il cautionne une quelconque criminalisation du fait syndical.

La liberté syndicale de même que le droit d'expression et le droit de grève sont des principes constitutionnels. Il est hors de question de les remettre en cause.

Vous citez des exemples concrets. Abordons-les avec honnêteté.

Pour ce qui concerne Air France, tout d'abord, vous avez fait référence au droit des salariés à s'exprimer. C'est évidemment un droit fondamental. Vous l'avez d'ailleurs pu voir que même l'état d'urgence n'a pas bâillonné le mouvement social. L'appel de la CGT à manifester a en effet été suivi de cinquante-cinq rassemblements de soutien aux salariés d'Air France, lesquels ont été autorisés malgré le contexte de l'état d'urgence.

M. Thierry Foucaud. Dans certains endroits, comme à Eu, les préfets les ont interdits !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Ce sont près de 4 700 personnes qui se sont mobilisées.

Pour ce qui concerne l'affaire Tefal, une décision de justice est en effet intervenue que je n'ai pas à commenter, pas plus que je ne l'ai fait pour celle qui concerne Air France.

Ce que je peux vous dire, c'est que je suis particulièrement attachée à l'indépendance de l'inspection du travail. Le Directeur général du travail l'a d'ailleurs écrit au procureur d'Annecy dans le cadre de cette affaire.

Mme Laura Pfeiffer, l'inspectrice du travail chargée du dossier Tefal, rencontrera la semaine prochaine le Directeur général du travail afin qu'ils réfléchissent ensemble à la façon dont elle pourra mener sa mission, dans les conditions les plus sereines possible.

M. Thierry Foucaud. Bla-bla…

Mme Myriam El Khomri, ministre. La liberté syndicale, bien sûr, est un droit essentiel.

Comment pouvez-vous prétendre que ce gouvernement ne protège pas la liberté syndicale, alors que j'ai rassemblé en décembre, à la suite de la réunion entre le Premier ministre et les partenaires sociaux le 20 novembre, l'ensemble de ces partenaires sociaux ? Ils ont pu faire remonter du terrain les tensions causées par les décisions prises, au cas par cas, par les préfets, s'agissant des manifestations et des rassemblements.

Ces réunions, qui se renouvelleront tout le temps que durera l'état d'urgence, visent à faire un point sur les tensions ou sur la non-acceptation de certaines décisions.

Par ailleurs, sachez que je n'ai d'injonction à recevoir de personne, ni des organisations patronales ni des organisations syndicales. Mettre en place la négociation collective, cela relève justement d'une certaine conception de la démocratie sociale.

M. Philippe Dallier. Et les chômeurs dans tout cela ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. Nous ne sommes pas pour le contournement des syndicats. Mais il me semble essentiel, alors même qu'il n'y a pas de majorité sur le sujet, de réécrire le code du travail. (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain.)

M. le président. La parole est à M. Jean-Pierre Bosino, pour la réplique.

M. Jean-Pierre Bosino. Ce que constatent aujourd'hui les salariés, madame la ministre, c'est que l'on entend

davantage les patrons que les salariés et leurs organisations syndicales.

Hollande et Valls s'attaquent au Code du travail et remettent en cause les 35 heures

Rapport Badinter

Par Le groupe CRCE-K / 25 janvier 2016

À l'occasion de la remise du rapport Badinter sur la réforme du Code du travail, le Premier ministre a déclaré que : " la dérogation aux 35 heures n'est plus une transgression ''. Cette déclaration fait suite aux annonces récentes du Président de la République en faveur de l'assouplissement du droit de licenciement, du plafonnement des indemnités de licenciement, de la réduction des indemnisations chômage… Cela augure mal du futur Code du travail.

Au-delà des joutes verbales peu trompeuses, MM. Valls et Macron ne cachent plus désormais leur volonté de remettre en cause les 35 heures et plus généralement de s'attaquer au droit du travail, fruit de l'histoire des luttes sociales dans notre pays.

Sous prétexte de lisibilité et de souplesse pour les entreprises, le gouvernement veut en effet remplacer les actuels articles du Code du travail par des "principes essentiels" auxquels les employeurs pourront déroger en cas d'accords majoritaires ainsi que les parlementaires par la loi.

Les 61 articles du rapport Badinter censés constituer le futur préambule du Code du travail portent en eux la réduction des droits individuels et collectifs des salariés dans les entreprises. Derrière les beaux principes, la jungle libérale se précise.

Les sénatrices et sénateurs du groupe communiste républicain et citoyen vont consulter, travailler pour participer à la riposte à cette lourde menace contre les droits des salariés.

Une attaque sans précédent contre le droit du travail

Réforme El Khomri

Par Les parlementaires communistes / 17 février 2016

L'avant-projet de loi sur la Négociation collective, le travail et l'emploi contient des attaques sans précédent contre le temps de travail, les salaires, les apprentis, les indemnités de licenciement, l'expertise des CHSCT, la représentation syndicale, tout y passe.

Le temps de travail est complètement dérégulé par l'avant-projet qui prévoit l'extension de la durée de travail maximum à 60 heures par semaine par accord d'entreprise, l'extension des forfaits jours aux entreprises de moins de 50 salariés hors accord collectif.

Le temps de travail en matière d'apprentissage est également modifié puisque les apprentis de moins de 18 ans pourront travailler jusqu'à 10 heures par jour au lieu de 8 heures, et 40 heures par semaine contre 35 actuellement.

S'agissant de la rupture du contrat de travail, les indemnités dues par l'employeur en cas de licenciement abusif seront désormais plafonnées selon l'ancienneté. Au minimum trois mois de salaire pour moins de deux ans de présence, et au maximum quinze mois pour des employés présents dans l'entreprise depuis plus de vingt ans.

Le projet revoit complètement le droit de la négociation collective. Si le principe d'un accord majoritaire reste maintenu, il sera désormais possible pour les organisations ayant recueilli 30 % des suffrages aux élections professionnelles d'organiser des referendums par internet auprès des salariés.

Le gouvernement reprend les propositions de la droite lors de la loi Macron visant à mettre en place des accords de compétitivité « offensifs » qui autorisent les entreprises à réduire le temps de travail et les salaires en cas de problèmes économiques ou développer l'emploi pour conquérir de nouveaux marchés. Les salariés qui refuseront pourront être licenciés pour cause réelle et sérieuse.

Les députés du Front de Gauche et les sénateurs du groupe CRC appellent à une prise de conscience majeure contre les attaques portées au Code du travail et les régressions sociales que ce projet de loi emporte pour les travailleuses et les travailleurs de notre pays.

Seule une mobilisation sociale massive dans notre pays peut empêcher le gouvernement Valls de réaliser son projet d'éradication du droit du travail.

Nos groupes mèneront le combat à l'Assemblée nationale et au Sénat, aux côtés de toutes celles et tous ceux qui refusent qu'un gouvernement qui se prétend de gauche réalise les rêves du Medef et de la droite.

Après le report, exigeons le retrait !

Réforme El Khomri

Par Le groupe CRCE-K / 29 février 2016

70% des Françaises et Français considèrent la réforme El Khomri dangereuse et 770 000 signatures ont été recueillies en 10 jours contre ce projet de réforme du Code du travail.

C'est cette forte mobilisation populaire qui a contraint le Premier ministre à reculer, en proposant le report de la présentation au Conseil des ministres du projet de loi El Khomri du 9 mars au 24 mars.

Ce texte de loi qui prévoit pêle-mêle le plafonnement des indemnités de licenciement, l'augmentation des durées maximum de travail, l'extension des forfaits jour, le fractionnement des heures de repos, la légalisation des licenciements abusifs, les accords de compétitivité « offensifs » qui permettront de tirer les salaires vers le bas et de renforcer les logiques de déclassement et de dumping, n'est pas négociable.

Les sénatrices et sénateurs du groupe Communiste Républicain et Citoyen soutiennent toutes les mobilisations des jours à venir, à commencer par les manifestations du 9 mars.

Le gouvernement doit retirer cet avant-projet de loi réactionnaire et ultralibéral de casse du Code du travail.

Ce que nous demandons, c'est le retrait de ce texte !

Réforme El Khomri

Par Annie David / 1er mars 2016

Monsieur le Premier ministre, vous avez annoncé le report de deux semaines de la présentation en conseil des ministres de la réforme du code du travail. Or, ce que nous demandons, c'est le retrait de ce texte ! (Exclamations sur les travées du groupe Les Républicains.)

C'est également la demande des 850 000 signataires de la pétition « Loi travail, non merci ! », des organisations syndicales – CGT, FSU, Solidaires ou FO –, de nombreux mouvements de jeunesse, y compris de votre propre parti, ou encore de nombreuses personnalités de gauche, monsieur le Premier ministre.

Toutes ces personnes, tous ces mouvements, qui connaissent le monde du travail, qui défendent les valeurs d'une gauche progressiste et sociale, vous demandent de ne pas persévérer dans la remise en cause des droits des salariés. Pourquoi ne pas les écouter ?

Après la loi Macron et l'extension du travail dominical, vous remettez aujourd'hui en question les protections dont bénéficient les travailleurs mineurs ou à temps partiel, les durées maximales de travail, qui pourraient être portées à soixante heures, la hiérarchie des normes ou encore le fractionnement des onze heures de repos par tranche de vingt-quatre heures !

Vous détruisez le code du travail, que vous jugez, comme M. Gattaz, trop protecteur pour les salariés. Mais écoutez nos concitoyennes et nos concitoyens, écoutez-les parler de leur travail, des souffrances qu'ils endurent ! Écoutez nos jeunes qui, rassemblés derrière le hashtag OnVautMieuxQueCa, racontent, dessinent, écrivent ce que le travail et la précarité leur font subir. Ces jeunes, qui nous donnent rendez-vous le 9 mars, ont raison : les salariés de notre pays méritent mieux que tout cela !

Oui, monsieur le Premier ministre, nous demandons le retrait de ce texte ! (Applaudissements sur les travées du groupe CRC.)

M. le président. La parole est à M. le Premier ministre.

M. Manuel Valls, Premier ministre. Madame la sénatrice, un projet de loi a été préparé par la ministre du travail, Myriam El Khomri, et transmis au Conseil d'État. Il devait être présenté en conseil des ministres le 9 mars prochain. Nous avons considéré que nous pouvions nous donner quelques jours supplémentaires, ce qui nous permettra de recevoir de manière bilatérale, avec la ministre du travail et le ministre de l'économie, Emmanuel Macron, l'ensemble des organisations syndicales et patronales au début de la semaine prochaine. Au début de la semaine suivante, je les recevrai de façon plénière pour leur présenter le fruit de ces discussions, qui devraient donner lieu à des propositions d'approfondissement, de modification du texte, à travers une lettre rectificative qui sera adressée au Conseil d'État, de manière que le texte puisse être examiné et adopté en conseil des ministres le 24 mars prochain.

Ce délai, nécessaire à la discussion et à la levée d'un certain nombre d'incompréhensions, permettra aussi de dénoncer certaines inexactitudes qui ont malheureusement pu être colportées et de corriger ce qui doit l'être.

Le texte sera examiné d'abord par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, sans doute au début d'avril, afin que les députés puissent en débattre en séance publique après les vacances parlementaires du même mois. À quelques jours près, il n'y aura donc pas de changement de date par rapport à ce qui avait été prévu.

Je souhaite dialoguer avec les organisations syndicales et patronales. Ce texte est issu d'une très longue réflexion, qui a débuté, pour le moins, lors de l'examen de la loi Macron et de la loi Rebsamen, puisqu'un débat sur les barèmes des prud'hommes s'était déjà tenu à cette occasion. À la suite de la censure du Conseil constitutionnel, il était clair pour tout le monde que ce sujet serait abordé dans le projet de loi sur le travail.

J'ai d'abord confié une mission à Jean-Denis Combrexelle sur la négociation dans l'entreprise, puis une autre à Robert Badinter sur les principes essentiels du droit du travail. Bon nombre d'éléments figurant dans leurs rapports respectifs ont été intégrés au texte.

À la suite de l'adoption par le Parlement du principe du compte personnel d'activité, une négociation s'est engagée, qui est dans la main des partenaires sociaux. Nous devrons sans aucun doute enrichir ce dispositif, en particulier au niveau du Parlement, à l'issue de la discussion avec ces derniers.

Par ailleurs, des avancées incontestables ont déjà été rendues possibles en matière de médecine du travail, de détachement de travailleurs, sujet qui suscite beaucoup d'inquiétudes, de négociation dans l'entreprise… Je fais en effet confiance à l'ensemble des partenaires sociaux.

C'est dans cet esprit que nous allons travailler. J'entends évidemment les slogans, les accusations des uns et des autres. Ma conviction est qu'il faut réformer, non pour le plaisir de le faire, mais pour donner plus de liberté aux entreprises. Qui d'entre vous n'a reçu, dans sa permanence, des responsables de petites ou moyennes entreprises qui expriment leurs réticences à embaucher en raison, notamment, des craintes que leur inspirent les procédures prud'homales ? Partons aussi de la jurisprudence dans ce domaine, marquée d'ailleurs par des disparités selon les départements.

Parallèlement, il faut assurer un certain nombre de protections aux salariés. Je récuse évidemment toutes les caricatures relatives à un retour au XIXe siècle. De quoi s'agit-il ? De donner aux entreprises davantage de liberté, de souplesse, de flexibilité et de renforcer la négociation en leur sein. (Protestations sur les travées du groupe CRC.) Cela était d'ailleurs au cœur du pacte de responsabilité et de solidarité que, pour votre part, vous n'approuvez pas, madame la sénatrice, et c'est tout à fait votre droit, mais qui a reçu le soutien du MEDEF, ainsi que celui des syndicats réformistes.

Par conséquent, il n'y aura pas de retrait du texte, mais nous sommes ouverts à son amélioration. Nous en maintenons bien sûr les principes et les axes, parce que c'est nécessaire pour le pays : il s'agit d'offrir plus de liberté aux entrepreneurs, plus de protection aux salariés, dans un monde économique qui a changé, avec l'« ubérisation » d'une partie de notre économie.

Voulons-nous oui ou non apporter des réponses aux jeunes qui sont au chômage, aux précaires qui ne trouvent pas d'emploi stable, aux chômeurs de longue durée ? Là est le débat de fond, que nous devons mener sereinement, tranquillement, mais avec beaucoup de détermination et de conviction.

M. Jean-Pierre Bosino. Pas de cette manière !

M. Manuel Valls, Premier ministre. Nous voulons protéger les salariés, mais ma conviction est que nous devons aussi être capables, madame la sénatrice, de répondre aux attentes de tous ceux qui ne trouvent pas d'emploi. C'est le

sens de ce projet de loi, que je suis déterminé à faire aboutir, dans un esprit d'écoute et de responsabilité. Le pays a besoin de cette réforme ! (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain, ainsi que sur certaines travées du RDSE et de l'UDI-UC.)

M. le président. La parole est à Mme Annie David, pour la réplique.

Mme Annie David. Monsieur le Premier ministre, je vous remercie de votre réponse, mais de quel dialogue parlons-nous ? Pourquoi n'avoir pas engagé plus tôt le dialogue social avec les organisations syndicales et pourquoi opposer la jeunesse aux salariés ? (Exclamations sur les travées du groupe Les Républicains.)

Ce n'est pas ainsi, monsieur le Premier ministre, que vous allez moderniser notre code du travail. Oui, le code du travail a besoin d'être modernisé pour prendre en compte la révolution numérique en cours, qui bouleverse le monde du travail. Cette révolution numérique doit amener des progrès sociaux pour les salariés et non pas profiter seulement aux actionnaires.

Si c'est bien l'ensemble des salariés qui sont visés par cette réforme, les femmes risquent d'en payer le plus lourd tribut

Réforme El Khomri

Par Laurence Cohen / 8 mars 2016

Le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, a cette année une résonance particulière.

Avec plus d'un million de signatures, le projet de loi visant à réformer le code du travail est en train de mobiliser contre lui – à juste titre ! – une grande majorité de nos concitoyennes et concitoyens.

Dès ce soir, la manifestation féministe fera de la lutte contre ce texte l'un de ses principaux mots d'ordre. Et des manifestations contre ce projet de loi auront lieu demain sur l'ensemble du territoire national.

Si c'est bien l'ensemble des salariés qui sont visés par cette réforme, comme l'a dénoncé Annie David la semaine dernière, les femmes risquent de payer le plus lourd tribut.

Les inégalités professionnelles demeurent criantes : 27 % d'écart salarial et 40 % d'écart pour les pensions de retraite entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, les femmes sont bien plus exposées à la précarité, aux bas salaires, à la ségrégation professionnelle, aux horaires atypiques, avec une explosion des temps partiels subis – 80 % d'entre eux sont occupés par des femmes –, mais aussi au chantage exercé par des patrons qui veulent plus de flexibilité.

Ma question est simple : madame la ministre, pouvez-vous dire aux femmes de ce pays en quoi ce projet de loi, qui vise à enterrer définitivement le seuil minimal de 24 heures hebdomadaires des contrats à temps partiel, à autoriser la flexibilité des horaires et des salaires, à faciliter les licenciements tout en limitant les indemnités prudhommales, qui met à mal le paiement des heures supplémentaires, permettra d'améliorer leur situation et de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ? (Très bien ! et applaudissements sur les travées du groupe CRC.)

M. le président. La parole est à Mme la ministre.

Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Madame la sénatrice, je voudrais mettre ici en perspective ce projet de loi, qui n'est aujourd'hui qu'un avant-projet examiné par le Conseil d'État.

Vous le savez, nous avons rouvert un cycle de discussions avec l'ensemble des partenaires sociaux, qu'il s'agisse des organisations syndicales ou patronales. En effet, des questionnements sincères s'expriment autour de ce texte, pour lequel il y a, c'est vrai, un juste point d'équilibre à trouver, ce qui n'exclut pas une certaine manipulation ou désinformation. (Murmures sur les travées du groupe Les Républicains.)

M. Thierry Foucaud. De quel côté ?

Mme Myriam El Khomri, ministre. D'ailleurs, ne dites-vous pas, madame la sénatrice, que le projet de loi dérogera à la règle des 24 heures hebdomadaires ?

Mme Laurence Cohen. Je le dis parce que c'est vrai !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Non, ce n'est pas vrai ! Je tiens à le rappeler ici, c'est ce gouvernement qui a, après une négociation avec les partenaires sociaux, inscrit dans la loi la durée minimale de 24 heures hebdomadaire pour éviter les temps partiels subis. (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain.) Dans toute la partie consacrée au temps de travail, le texte ne prévoit rien sur cette durée minimale.

Il en va de même de la durée hebdomadaire de travail. On veut faire croire que la loi autoriserait à travailler 60 heures. C'est totalement faux !

Je confirme donc qu'il existe une part de désinformation et de manipulation sur ce projet de loi. Permettez-moi de vous donner quelques éléments pour illustrer mon propos.

Ce texte vise en réalité à répondre à la situation que connaît notre pays, où 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, vous avez raison sur ce point.

On observe parfois chez certains employeurs, notamment dans les TPE ou PME, parmi les commerçants ou les artisans – il suffit d'entendre ce qui remonte du terrain –, des réticences à embaucher en CDI. Les victimes de cette attitude sont les personnes les plus précaires, à savoir les jeunes, les femmes et les personnes les moins qualifiées. En encourageant le recrutement en CDI, notre objectif est justement de lutter contre ces comportements.

Ce projet de loi prévoit, de plus, la création d'un compte personnel d'activité.

Mme Annie David. C'est une coquille vide, on le sait bien !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Les personnes dont les parcours comportent les ruptures les plus nombreuses sont bien les femmes. La question de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle est au cœur de ce projet de loi.

M. le président. Il faut conclure !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Par ailleurs, une partie importante du texte est consacrée à la protection.

Telles sont les grandes lignes de ce projet de loi, qui n'est encore qu'un avant-projet. À l'issue des échanges avec les partenaires sociaux, nous le présenterons en conseil des ministres. (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain.)

M. le président. La parole est à Mme Laurence Cohen, pour la réplique, pour trente et une secondes !

Mme Laurence Cohen. S'agit-il de pédagogie ? Je pense que les gens savent lire ! Ils comprennent ce dont il est question dans ces mesures ! (Brouhaha sur les travées du groupe Les Républicains.)

Madame la ministre, quand on a la volonté politique de réduire la flexibilité et de mettre un terme à la précarité et au chômage, on se garde bien de faciliter les licenciements dans les entreprises et d'inverser les normes ! On prend vraiment des résolutions politiques visant à ramener le temps de travail à 32 heures et à mettre un terme aux temps partiels contraints des femmes. On fait en sorte de valoriser leurs salaires et de favoriser une réelle mixité des

emplois !

C'est une affaire de volonté politique. En tout cas, pour notre part, nous sommes du côté de ceux qui luttent et veulent améliorer leurs conditions de travail !

Le gouvernement s'obstine dans son projet libéral

Réforme El Khomri

Par Christine Prunaud / 17 mars 2016

Ma question s'adresse à Mme la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Madame la ministre, alors que les jeunes manifestent en ce moment contre votre projet de casse du code du travail, qu'est-il advenu de la volonté du candidat François Hollande de faire de la jeunesse une priorité nationale ? Les jeunes en ont assez de la précarité !

Ils connaissent la précarité pendant leurs études, car ils sont souvent contraints de travailler pour les financer, pendant leur formation et au cours de leur insertion professionnelle, car ils multiplient les CDD, les contrats Garantie jeunes, les stages rémunérés au mieux la moitié du SMIC, etc.

Les jeunes demandent un avenir différent. Ils souhaitent que l'on privilégie le CDI plutôt que les emplois précaires et que l'on généralise l'accès aux droits sociaux.

Nombre d'organisations de jeunesse que nous avons rencontrées, ici en région parisienne et sur le territoire, ont fait des propositions alternatives.

Les jeunes veulent qu'on lutte contre les discriminations à l'embauche et que les diplômes soient reconnus dans les conventions collectives afin de percevoir un salaire correspondant à leurs qualifications. Les apprentis et les stagiaires ne doivent plus être rémunérés en-deçà du SMIC. L'apprentissage ne doit être possible qu'à partir de 16 ans et il doit déboucher sur un emploi stable.

Enfin, il est temps de mettre en place une véritable protection sociale durant les études, lesquelles doivent être dignement rémunérées. Les années d'études doivent être prises en compte dans le calcul de la retraite et de l'assurance chômage.

M. Roger Karoutchi. Avec quel argent ?

Mme Christine Prunaud. Le groupe communiste républicain et citoyen soutient fortement ces propositions. La jeunesse doit être enfin une priorité politique. (Applaudissements sur les travées du groupe CRC.)

M. le président. La parole est à Mme la ministre.

Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Madame Prunaud, j'entends bien sûr les inquiétudes des jeunes concernant leur futur et leur entrée dans le monde du travail. Il n'est pas question de nier que les jeunes, notamment les moins qualifiés d'entre eux, sont les victimes de la situation économique et sociale que nous connaissons.

M. Didier Guillaume. Eh oui !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Ce n'est pas nouveau.

Moi-même, qui suis une jeune ministre, je me souviens avoir entendu parler du chômage dès la sixième. Nous avons collectionné les petits boulots, nous avons été travaillés pour payer nos études, nous effectué des vacations.

M. Roger Karoutchi. Une jeune ministre en CDD !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Je comprends donc bien la situation.

Le projet de loi que je défends vise justement à renforcer l'embauche en CDI. Dès sa version initiale, il visait à lutter contre la pire des exclusions, celle, presque définitive, des personnes les moins qualifiées dans notre pays du marché du travail.

L'avant-projet de loi, tel qu'il a été écrit par le Conseil d'État, prévoyait déjà un droit à la nouvelle chance pour les jeunes. Il s'agissait pour les jeunes n'ayant pas eu accès à un premier niveau de qualification de pouvoir y prétendre tout au long de leur vie.

Qui sont les victimes aujourd'hui de cette situation ? Qui collectionne les CDD, les emplois d'intérim et les périodes de chômage ? Ce sont les jeunes, les femmes, les personnes les moins qualifiées dans notre pays !

Nous avons rencontré et entendu les organisations de jeunesse. La Garantie jeunes, je le répète, n'est pas une allocation. C'est un dispositif d'accompagnement intensif qui fonctionne très bien. Je suis très heureuse que tout jeune répondant aux critères d'entrée dans ce dispositif puisse y accéder dès le 1er janvier 2017.

M. Didier Guillaume. Nous aussi !

Mme Myriam El Khomri, ministre. Certes, il coûte cher, comme on me le rappelle suffisamment, mais il fonctionne. Il s'agit pas non pas d'une boîte dans laquelle on met les jeunes,…

M. Pierre Laurent. Un Algeco !

Mme Myriam El Khomri, ministre. … mais d'un dispositif conçu pour eux. Deux accompagnants sont prévus pour quinze personnes. C'est ce qui nous permettra d'obtenir des résultats.

La jeunesse reste une priorité pour le Président de la République, et elle l'a toujours été.

Depuis le 1er janvier dernier, près de 300 000 jeunes ont bénéficié de la prime d'activité. Nous avons encadré les stages, qui sont désormais limités à 15 % de l'effectif de l'entreprise, mis en place les emplois d'avenir (Protestations sur les travées du groupe Les Républicains) et les emplois CIE-Starter en direction des jeunes.

Ce sont là non pas des paroles, mais des actes, et nous continuerons ! (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain.)

M. le président. La parole est à Mme Christine Prunaud, pour la réplique.

Mme Christine Prunaud. Certes, madame la ministre, vous avez mis le pied à l'étrier à des jeunes, mais seuls 100 000 ou 200 000 d'entre eux – je ne connais pas les chiffres exacts –sont concernés, soit un public très ciblé. Pour autant,

ces mesures ne déboucheront pas sur des emplois stables.

Nous ne doutons pas de votre bonne foi, mais nous déplorons le caractère profondément libéral de votre projet de loi.

Madame El Khomri, vous faites des choix contre la santé des salariés

Santé et travail : repenser les liens dans un contexte de mutations économiques du travail

Par Dominique Watrin / 22 mars 2016

Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, je commencerai par témoigner des initiatives que j'ai déjà prises dans mon département, le Pas-de-Calais, sur la question de la santé et du travail, notamment l'organisation de deux ateliers législatifs.

Lors du deuxième atelier législatif, dans ce bassin de vie qu'est l'ex-bassin minier, j'ai pu réunir à la même tribune un grand spécialiste de la santé au travail au sein de la Haute Autorité de santé et le responsable de la CGT de l'une des plus grandes entreprises du territoire : la Française de mécanique, qui emploie 3 000 personnes et fabrique des moteurs pour PSA.

J'ai ainsi pu constater que lorsqu'on place à la même table des acteurs différents pour débattre, le regard des uns et des autres change inévitablement, ce qui permet de faire des constats communs.

Le premier est que certaines organisations du travail sont évidemment pathogènes et font des dégâts inestimables sur les territoires concernés. Ce syndicaliste considère d'ailleurs que la recherche maximale du profit est le produit le plus nocif pour la santé des salariés. Il expliquait notamment, et cela doit nous interpeller, qu'une grande entreprise pouvait encore en France, au XXIe siècle, faire le choix de produits chimiques moins chers, mais plus nocifs pour la santé des salariés, sans même que ceux-ci soient correctement informés des risques. Comment parler alors de citoyenneté à l'échelle du territoire et de participation à la vie sociale, quand c'est l'intégrité physique et psychique qui peut être bafouée au quotidien ?

Les bilans chiffrés de cette entreprise sont d'ailleurs consternants. Ils montrent, malgré la division par deux des effectifs, une progression inquiétante des maladies professionnelles, non seulement en raison des expositions à l'amiante et à la silice dans le passé, mais aussi du fait de la progression des troubles musculo-squelettiques et psychosociaux. Il s'agit là des conséquences d'une forme de violence exercée aujourd'hui encore contre la santé de femmes et d'hommes, dans un pays pourtant riche comme la France et dans une entreprise appartenant aux deux plus grands groupes français de l'automobile.

Cet exemple doit effectivement nous faire réfléchir. Il doit nous aider à comprendre pourquoi les syndicalistes sont si attachés à la question des réparations – à la reconnaissance des maladies professionnelles et d'un juste taux d'invalidité, ou à la possibilité de prendre une retraite anticipée –, lesquelles constituent toutes un véritable parcours du combattant encore aujourd'hui.

Il doit en même temps nous rappeler ce dont tous les intervenants sont convenus ensemble, à savoir que la priorité

des priorités doit être donnée à la prévention : il faut prévenir la maladie professionnelle, l'invalidité, les atteintes à la santé, plutôt qu'exclure et, éventuellement, réparer.

Tel est le message que je veux vous adresser, madame la ministre du travail. Je souhaite en particulier connaître votre avis sur une proposition que j'ai déjà présentée dans cet hémicycle en présence de Mme Marisol Touraine, sans résultat je dois dire.

J'avais alors souligné, et je le maintiens, que la sécurité sociale possède toutes les informations nécessaires à la mise en place d'une cartographie, territoire par territoire, des postes de travail pathogènes, qui, non assainis par les entreprises, continuent à fabriquer des victimes du travail.

Quel gâchis de ne pas donner aux caisses primaires d'assurance maladie, les CPAM, comme nous sommes plusieurs à le réclamer, les compétences et les moyens humains et financiers pour intervenir et remédier à ces situations. Je vous renvoie ici à l'intervention que j'avais faite sur l'article 6 bis du projet de loi relatif à la santé.

Je sais que la CGT aussi porte l'idée depuis 2008 d'intégrer les services de santé au travail au sein de la sécurité sociale.

Enfin, les CPAM auraient probablement un rôle utile à jouer pour observer les problèmes de santé les plus prégnants rencontrés sur un territoire et y remédier – je pense à certaines addictions –, lesquels ne sont pas sans conséquence sur les comportements, les relations et la santé au travail.

Priorité à la prévention ! Voilà un sujet fort qui reviendra lors de l'examen du futur projet de loi régressif que vous portez, madame la ministre, et visant à réformer le code du travail.

Je ne pouvais manquer de vous interpeller dès aujourd'hui, alors que vous vous apprêtez, une fois que le projet de loi aura été présenté en conseil des ministres, à proposer à la représentation nationale d'autoriser une modulation encore plus grande des horaires de travail – jusqu'à douze heures par jour et quarante-huit heures par semaine, voire soixante heures en cas de « circonstances exceptionnelles » ; de fractionner les temps de repos ; d'étendre les forfaits jours aux cadres des petites entreprises – notre pays a pourtant déjà été condamné sur ce sujet par des instances européennes ; de supprimer la visite médicale obligatoire pour la plupart des salariés et de faire de la médecine du travail une médecine de sélection et d'exclusion, dédouanant ainsi les employeurs de leurs responsabilités en matière de prévention et d'adaptation des postes de travail.

Il est bien évident que vous faites des choix contre la santé des salariés. Vous ouvrez même la voie à de nouvelles formes de dumping social et de concurrence malsaine entre les territoires.

Pour sa part, le groupe CRC pense que les bouleversements en cours, comme la révolution numérique et informationnelle, appellent plus de citoyenneté dans l'entreprise et dans la cité. Il faudrait sans tarder réfléchir à une nouvelle diminution du temps de travail et mettre en place un droit à la déconnexion, afin de prévenir le surmenage.

Ces bouleversements nécessitent en réalité une redéfinition du travail salarié, afin de protéger tous les nouveaux auto- entrepreneurs, qui sont en réalité soumis aux ordres des plateformes et au bon vouloir d'actionnaires particulièrement avides. Vous prenez malheureusement le chemin inverse, madame la ministre, en donnant tous les pouvoirs, ou presque, aux employeurs et en subordonnant les protections du code du travail aux impératifs économiques à court terme, et surtout au profit.

Nous avons là un point de désaccord, lequel justifie ce débat.

Arrêtez les cadeaux à M. Gattaz et entendez la souffrance des salariés !

Réforme El Khomri

Par Éliane Assassi / 31 mars 2016

Ma question s'adresse à Mme la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Alors que des centaines de milliers de salariés, de retraités, de jeunes, d'étudiants manifestent actuellement contre votre projet de casse du code du travail, pourquoi, madame la ministre, persistez-vous dans cette impasse libérale ?

Ce projet va anéantir les protections collectives des salariés, puisque, désormais, un code du travail différent s'appliquera dans chaque entreprise. Pour nous, le code du travail, c'est la loi, et la même protection doit être assurée à tous !

Vous voulez faciliter les licenciements pour les patrons. Qui peut croire, madame la ministre, que cela favorisera la création d'emplois ? L'affirmer relève soit de la naïveté, soit de la tromperie.

Vous préférez précariser davantage encore les travailleurs et augmenter le nombre de chômeurs, plutôt que de vous attaquer aux groupes français champions des dividendes versés aux actionnaires. Il serait temps d'arrêter de faire des cadeaux à M. Gattaz et d'entendre la souffrance des salariés ! (Protestations sur les travées du groupe Les Républicains.)

Votre projet, madame la ministre, doit être retiré ! (Mmes et MM. les sénateurs du groupe CRC se lèvent et brandissent des pancartes signifiant leur opposition au projet de loi sur le travail. –Exclamations ironiques sur les travées du groupe Les Républicains et de l'UDI-UC.)

Plusieurs sénateurs du groupe Les Républicains. Ridicule !

Mme Éliane Assassi. La jeunesse se mobilise, car elle a bien lu votre projet et compris qu'il lui réserve un avenir de précarité. Alors que la jeunesse a soif de bonheur et de liberté, votre projet de loi suscite l'angoisse du lendemain et traduit la soumission au patronat et aux actionnaires ! Allez-vous le retirer, comme vous le demandent la jeunesse et les salariés ? (Applaudissements sur les travées du groupe CRC. – Vives exclamations sur les travées du groupe Les Républicains.)

M. le président. Vous pouvez ranger le décor, chers collègues… (Rires.)

La parole est à M. le Premier ministre.

M. Manuel Valls, Premier ministre. Madame Assassi, je tiens à vous répondre moi-même, parce que vous êtes présidente de groupe, et aussi pour permettre à Mme la ministre du travail de ménager un peu sa voix, très sollicitée ces jours-ci… Je veux d'ailleurs saluer le courage et le panache avec lesquels elle défend le projet de loi sur le travail ! (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain. – Exclamations ironiques sur les travées du

groupe Les Républicains.)

Mme Nicole Bricq. Très bien !

M. Manuel Valls, Premier ministre. Je le dis avec le plus grand respect des positions des uns et des autres, en particulier de ceux de nos concitoyens qui manifestent aujourd'hui, comme il est normal dans une grande démocratie : à propos de ce texte se manifestent, comme souvent dans le débat public dans notre pays, des approches particulièrement caricaturales, binaires. Certains affirment qu'il ne servira à rien, qu'il ne va pas assez loin, d'autres, comme vous, madame Assassi, disent le contraire.

Mme Éliane Assassi. Nous sommes des milliers !

M. Thierry Foucaud. Il y a des socialistes dans les manifestations !

M. Manuel Valls, Premier ministre. Le débat sur ce projet de loi met en lumière une profonde différence de conceptions, qui traverse les diverses familles politiques, mais aussi les partenaires sociaux, en ce qui concerne la nature du dialogue social.

Oui, nous avons souhaité, à l'instar d'ailleurs d'organisations syndicales qui ne manifestent pas aujourd'hui et que l'on appelle réformistes, que la négociation se déroule d'abord à l'échelon des entreprises et des branches, les protections nécessaires étant assurées aux salariés, notamment dans les petites entreprises, les PME, où il n'y a pas de représentation syndicale. Le dialogue social sera ainsi rapproché des entreprises, au bénéfice de celles-ci comme de leurs salariés, sans que les normes soient inversées.

Mme Nicole Bricq. Très bien !

M. Manuel Valls, Premier ministre. J'assume, madame Assassi, cette différence entre nos visions de la démocratie sociale.

Je ne vous ai pas entendue évoquer le chômage de masse que nous connaissons depuis des années et qui touche particulièrement les salariés peu ou mal formés, peu qualifiés, les personnes issues des quartiers populaires, les femmes : c'est ce que l'on appelle la dualité du marché du travail.

Aujourd'hui, dans neuf cas sur dix, la première embauche se fait en contrat à durée déterminée, même si le contrat à durée indéterminée reste la norme. L'assouplissement que nous proposons vise à faciliter non pas les licenciements, mais les embauches !

M. Thierry Foucaud. On ne facilite pas les embauches en réduisant les droits !

M. Manuel Valls, Premier ministre. Sortons des caricatures : même si l'on trouvera toujours des contre-exemples, qui n'infirmeront pas la règle, aucun chef d'entreprise n'a envie de licencier, notamment dans les petites et moyennes entreprises, qui emploient l'immense majorité de nos concitoyens. (Exclamations sur les travées du groupe CRC.)

Vous invoquez volontiers la démocratie, mais c'est une drôle de façon de la faire vivre que de chercher à m'empêcher de m'exprimer ! (Protestations sur les travées du groupe CRC. –Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain et du RDSE, ainsi que sur certaines travées de l'UDI-UC et du groupe Les Républicains.)

Par ailleurs, ce texte comporte une avancée majeure, à savoir le compte personnel d'activité, qui représente une véritable sécurité sociale professionnelle, que vous devriez défendre. Je ne vous ai pas non plus entendue vous exprimer sur ce point, madame Assassi !

Enfin, la garantie jeunes, qui va devenir universelle, peut être considérée comme une sorte de revenu minimum ou d'allocation universelle. Elle représente en tous cas une véritable chance pour la jeunesse de ce pays.

Madame la présidente Assassi, cessez les caricatures, participez au débat !

Mme Éliane Assassi. On n'arrête pas !

M. Manuel Valls, Premier ministre. La discussion du projet de loi est en cours à l'Assemblée nationale. Elle s'engagera bientôt au Sénat.

Je pense que nous avons déjà levé nombre d'inquiétudes. La porte des ministres du travail et de l'éducation nationale reste ouverte aux organisations syndicales, étudiantes ou lycéennes qui, à la différence d'autres, se sont jointes au mouvement de contestation. Continuons à œuvrer pour les entreprises, pour les salariés et pour la jeunesse de ce pays : telle doit être notre préoccupation essentielle ! (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain et sur certaines travées du RDSE.)

M. le président. La parole est à Mme Éliane Assassi, pour la réplique.

Mme Éliane Assassi. Monsieur le Premier ministre, je crois que vous vous êtes quelque peu enfermé dans un raisonnement dogmatique ! (Protestations sur les travées du groupe socialiste et républicain. – Rires sur les travées du groupe Les Républicains et de l'UDI-UC.) Vous répétez à l'envi les mêmes arguments, mais force est de constater que cela ne marche pas !

Vous refusez d'entendre toutes propositions alternatives, notamment celles qui émanent de notre formation ou de certains syndicats. Vous n'entendez pas ce que dit la rue aujourd'hui, particulièrement la jeunesse, qui demande le retrait de ce texte ! Partageant pleinement cette revendication, les sénateurs du groupe communiste républicain et citoyen quitteront l'hémicycle à l'issue de cette séance de questions d'actualité, pour rejoindre les manifestants dans Paris !

Violences policières perpétrées lors des manifestations contre la Loi Travail

Forces de police

Par Laurence Cohen / 2 mai 2016

Mme Laurence Cohen interroge M. le ministre de l'intérieur à propos des violences policières qui sont perpétrées, depuis plusieurs semaines, lors des manifestations contre le projet de loi n° 3600 (Assemblée nationale, XIVe législature) visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs. Elle tient à rappeler que l'essentiel des salariés et des jeunes font usage, à ces occasions, de leur droit de manifester de manière pacifique, au sein de cortèges organisés en lien avec les force de l'ordre, les parcours de manifestations ayant été déposés en préfecture.

Si l'intervention des forces de l'ordre semble totalement justifiée face à des groupes d'individus minoritaires, étant identifiés comme étant des « casseurs », et particulièrement motivés pour faire dégénérer ces manifestations pacifiques, il est inquiétant de constater que certains policiers en profitent pour se laisser aller à des débordements dont les cibles sont des manifestants et non des casseurs. C'est d'autant plus incompréhensible que ces groupes minoritaires, particulièrement organisés et renseignés, se trouvent écartés du reste des manifestants, des cortèges organisés par des organisations syndicales et de jeunesses reconnues d'utilité publique. L'utilisation des gaz lacrymogènes et grenades assourdissantes, contre l'ensemble des manifestants, ne semble ainsi aucunement justifiée, d'autant que beaucoup de lycéens mineurs défilent dans les cortèges, ainsi que des familles avec des enfants. Ce sont des dizaines de personnes qui ont en effet été blessées (attestations du corps médical faisant foi). Cette escalade de violences est lourde de dangers et elle déplore que des policiers en soient eux-mêmes victimes.

C'est pourquoi elle l'interroge pour savoir quelles dispositions il compte prendre, d'une part, pour créer les conditions afin que les forces de police ne soient pas utilisées de manière provocatrice tout au long des parcours mais plutôt en renfort pour faire face à d'éventuels débordements et, d'autre part, pour isoler les casseurs bien repérables dans les défilés. Elle demande également si des sanctions seront prises contre les policiers ayant commis des abus.

La loi El Khomri au service de la finance

#loitravailnonmerci

Par Éliane Assassi / 3 mai 2016

Editorial paru dans le n° 99 d'Initiatives.

Depuis le début du mois de mars, une forte mobilisation sociale et citoyenne traverse notre pays. Ce qui jusqu'alors était désarroi et fatalisme se transforme en recherche d'alternative sur fond d'une forte colère. Les renoncements, le non-respect des promesses, la capitulation face aux marchés financiers pourtant montrés du doigt lors de la campagne de 2012 ont fini par mettre dans la rue des centaines de milliers de personnes, salariés, retraités, chômeurs, étudiants et lycéens. La loi El Khomri est la goutte d'eau qui fait déborder le vase. L'acceptation sans combat du traité budgétaire européen, puis la mise en œuvre du pacte de compétitivité et du CICE, puis la loi Macron, puis le fameux et scandaleux débat sur la déchéance de nationalité ont créé les conditions de la forte mobilisation protéiforme que nous constatons aujourd'hui.

Cette mobilisation porte en elle l'exigence du retrait de la loi El Khomri, mais elle traduit aussi un rejet de la politique libérale menée hier par la droite et aujourd'hui par MM. Hollande
et Valls. C'est logique, car la loi El Khomri est une soumission du Code du travail aux règles du marché. Après des années de remise en cause, le gouvernement entend aujourd'hui porter un coup décisif à la règle fondamentale d'une loi protectrice pour les salariés face à la force patronale. L'inversion des normes, la primauté donnée à l'accord d'entreprise sont selon moi les points cruciaux de ce texte sur lesquels le gouvernement entend tenir, coûte que coûte,
car c'est là l'exigence essentielle du patronat. Cette loi redonne plein pouvoir aux patrons dans l'entreprise. Elle constitue un retour aux premières heures du XXe, au temps des maîtres de forges. Elle permettra au patronat de gérer la main-d'œuvre comme il l'entend, sans contrainte ou si peu. Aussi, François Hollande et ses ministres ont-ils fait leur ce dogme selon lequel la limitation du droit de licenciement est un frein à l'embauche, selon lequel le droit du travail finalement gêne l'économie.

La dérégulation, c'est le grand chantier du capitalisme du XXIe siècle, le capitalisme ravageur qui brise les femmes et les hommes pour servir les intérêts de quelques dizaines de multinationales, ces nouvelles « 200 familles ». Cette volonté dérégulatrice s'attaque au droit du travail en France comme hier en Espagne, Italie, Grèce ou Portugal. Mais la première grande dérégulation, ce fut celle des marchés financiers eux-mêmes. La liberté totale de circulation des capitaux, l'accélération de ce phénomène par Internet et les milliards échangés en nano secondes ont déconnecté l'argent de l'économie réelle, de l'investissement pour la production. D'immenses fortunes se sont formées et des paradis fiscaux se sont développés pour les héberger. L'évasion fiscale a un rapport direct avec la politique de l'emploi, la politique industrielle et aujourd'hui avec la loi El Khomri. Dans ce monde, la variable d'ajustement ne doit surtout pas être l'utilisation des bénéfices pour le bien commun, le travail, en un mot, pour l'intérêt général, mais bien la gestion de la force de travail au gré des besoins des actionnaires et du patronat qui les sert. La loi El Khomri s'inscrit donc dans cette logique d'une politique totalement dévouée
à la finance.

Les sénateurs du groupe CRC agiront avec détermination dans le débat parlementaire pour accompagner dans l'hémicycle la mobilisation dans le pays. Dans le même temps, ils agiront contre l'évasion fiscale en proposant le 18 mai un texte visant à soumettre
à un plus grand contrôle les entreprises dans ce domaine, en poursuivant ainsi le travail de la commission d'enquête sur l'évasion fiscale dont ils furent à l'origine en 2012. Le libéralisme est un projet global pour assurer la domination de l'argent sur l'humain. Notre réponse doit être globale et nourrir un projet de société au service
de l'intérêt général.

Allez-vous enfin renoncer à l'intimidation et à la stratégie de la tension ?

Violences policières

Par Pierre Laurent / 3 mai 2016

Ma question s'adresse à M. le ministre de l'intérieur.

Depuis maintenant deux mois, les manifestations se succèdent contre la loi dite « travail », qui est très majoritairement rejetée dans l'opinion publique.

Ces manifestations ont toute légitimité à se poursuivre, puisque le Gouvernement s'obstine à vouloir faire passer ce qui fonde la contestation. D'ailleurs, il n'a pas de majorité aujourd'hui pour adopter ce texte. Il serait prêt, paraît-il, à utiliser une nouvelle fois l'arme antidémocratique de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, alors que le retrait du texte serait la seule issue raisonnable.

Dans ce contexte, il y a de lourdes interrogations s'agissant des consignes données aux forces de l'ordre face aux mobilisations.

Depuis le 9 mars, un scénario identique se répète. On constate la présence inhabituelle des forces de police, en tenue ou en civil, dans les cortèges de manifestants. Cela provoque des tensions croissantes et des violences. Des arrestations visent non des casseurs, mais de jeunes manifestants et des syndicalistes. (Protestations sur les travées du groupe socialiste et républicain.)

M. Jean-Marie Le Guen, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé des relations avec le Parlement. Jusqu'où va-t-il aller ?

M. Pierre Laurent. Et es témoignages s'accumulent !

Vous le savez, nous rejetons la violence de quelques casseurs. Elle dessert les mouvements, et elle est utilisée – cela vient encore d'être le cas sur les travées de la droite – pour tenter de discréditer les mobilisations.

Nous savons aussi la fatigue des policiers et la dangerosité de l'exécution d'ordres mettant en cause leur sécurité, comme celle des manifestants.

Toutefois, les comportements inadmissibles formellement constatés se multiplient. L'usage de la force disproportionné, avec l'utilisation massive de gaz lacrymogène et, plus grave, de nouveaux lanceurs de balles de défense, qui ont fait perdre un œil à un jeune étudiant en géographie de vingt et un ans ! (Protestations sur les travées du groupe Les Républicains.)

Mme Éliane Assassi. Un peu de respect quand même !

M. Pierre Laurent. Monsieur le ministre, allez-vous enfin renoncer à cette stratégie de tension et d'intimidation pour faire respecter, dans la sécurité de tous, des manifestants comme des forces de l'ordre, le droit constitutionnel de manifester ?

Allez-vous interdire l'utilisation des lanceurs de balles de défense dans les manifestations, comme le recommande depuis le mois juillet dernier le Défenseur des droits ?

M. le président. Il faut conclure !

M. Pierre Laurent. Je le rappelle, l'usage de ces armes ayant provoqué trente-neuf blessés graves et un mort entre 2014 et 2015 ! (Bravo ! et applaudissements sur les travées du groupe CRC.)

M. le président. La parole est à M. le ministre de l'intérieur.

M. Bernard Cazeneuve, ministre de l'intérieur. Monsieur le sénateur, au cours de cette séance, j'ai dû répondre à une première question venant de la majorité sénatoriale, accusant le Gouvernement de ne donner aucune consigne de fermeté aux forces de l'ordre face aux casseurs. Et voilà que vous nous accusez de donner des consignes d'une extrême dureté à l'égard des manifestants !

Mme Éliane Assassi. Contrairement à M. Trillard, nous, nous sommes dans les manifestations !

M. Bernard Cazeneuve, ministre. Ma conclusion est simple : lorsqu'il s'agit de manipuler et de travestir la réalité de l'action des forces de l'ordre, le parti de l'outrance sait se réunir ! (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain et du RDSE. – Vives protestations sur les travées du groupe CRC et du groupe Les Républicains.)

Monsieur Laurent, dans votre question, vous n'avez eu aucun mot pour les dix-huit mille policiers blessés et leurs huit collègues décédés, victimes de violences, l'an dernier ! (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain et du RDSE, ainsi que sur les travées du groupe Les Républicains et de l'UDI-UC.) Vous n'avez eu aucun pour les policiers et les gendarmes qui assurent depuis des mois, face à un niveau de menace terroriste extrêmement élevé, la protection des lieux de culte, la protection des Français, quelle que soit leur origine, afin de maintenir la paix sociale et de préserver les libertés publiques ! Je vous le dis avec la plus grande netteté : c'est absolument scandaleux ! (Applaudissements sur les mêmes travées. – Protestations sur les travées du groupe CRC.)

Je veux rendre hommage ici à tous nos policiers et gendarmes, qui exposent leur vie pour assurer la protection des autres Français. Nous leur devons reconnaissance et la gratitude.

Au cas où cela vous aurait échappé, monsieur Laurent, les policiers, qui sont à l'œuvre tous les jours, sont aussi des travailleurs !

Vous n'avez pas un mot pour dénoncer ceux qui manifestent masqués, avec des cocktails Molotov ! Ils sont accueillis dans les cortèges, cortèges que nous protégeons de ces casseurs pour que les authentiques manifestants puissent manifester ! (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain et du RDSE, ainsi que sur les travées du groupe Les Républicains et de l'UDI-UC.)

Vous n'avez pas eu un mot non plus pour dénoncer les affiches indignes mettant en cause les forces de l'ordre, qui accomplissent leur mission. (Applaudissements sur les mêmes travées.)

M. le président. Il faut conclure !

M. Bernard Cazeneuve, ministre. Dans la République, quand on veut l'apaisement, on ne joue pas constamment la tension !

On ne laisse pas accroire que le ministre de l'intérieur a donné des consignes qu'il n'a pas données ! On recherche les vérités ! C'est cela, la dignité ! La dignité, elle n'était pas dans votre question ! (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain et du RDSE, ainsi que du groupe Les Républicains et de l'UDI-UC. – Vive protestations sur les travées du groupe CRC.)

M. Pierre Laurent. Monsieur le président, les propos de M. le ministre méritent une réponse de ma part.

M. le président. C'est impossible, mon cher collègue ; votre temps de parole est épuisé.

Ensemble, refusons ce déni de démocratie

Utilisation du 49.3 lors de l'examen de la loi Travail

Par Éliane Assassi et Pierre Laurent / 9 mai 2016

Un appel d'Eliane Assassi, André Chassaigne et Pierre Laurent.

Le débat sur la loi Travail est très mal engagé. L'examen du texte est en cours à l'Assemblée nationale alors que l'opposition à son contenu reste majoritaire dans le pays et que les mobilisations se poursuivent pour exiger son retrait. Le gouvernement se dit prêt à accepter des modifications, dont on ne sait d'ailleurs pas ce qu'elles deviendraient après un examen du texte au Sénat, mais il refuse de mettre en cause des points clés qui fondent la contestation, notamment sur l'inversion de la hiérarchie des normes. Dans ces conditions, il est de moins en moins probable que le texte obtienne une majorité. Si nous parvenions à cette impasse, la conséquence logique devrait être l'abandon du texte et l'ouverture d'une nouvelle discussion avec les syndicats sur des bases différentes. Des propositions existent pour cela.

À l'opposé de cette solution démocratique et raisonnable, le gouvernement envisagerait le recours au 49-3. Certains présentent l'utilisation du 49-3 comme la conséquence de l'absence de majorité, voire d'une obstruction parlementaire. Nous récusons cette analyse et la banalisation de cet usage. Si un texte n'a pas de majorité, le gouvernement doit en abandonner l'examen et reprendre une nouvelle discussion s'il le juge nécessaire. C'est la démocratie.

Le 49-3, dont nous demandons la suppression dans la Constitution, est au contraire une disposition anti-démocratique et anti-parlementaire. Il a toujours été utilisé pour permettre à un gouvernement le passage en force.

Nous appelons les parlementaires, tous les citoyens, ceux qui sont engagés dans les mobilisations contre cette loi, comme ceux qui ne le sont pas, mais sont eux aussi concernés par le respect de la démocratie et des droits du Parlement, à exiger du gouvernement qu'il renonce à utiliser le 49-3 pour imposer la loi Travail.

Ensemble, refusons ce déni de démocratie !

Passer en force est toujours un aveu de faiblesse

Utilisation du 49.3 pour l'adoption de la loi Travail

Par Éliane Assassi / 12 mai 2016

Monsieur le Premier ministre, qu'il est loin le temps où François Hollande déclarait : « Le 49-3 est une brutalité. Le 49-3 est un déni de démocratie » ! (Vives exclamations sur les travées du groupe Les Républicains.)

Vous avez donc été brutal en utilisant cette arme pour stopper le débat démocratique sur le projet de loi relatif au travail.

Je vous entends déjà me parler d'obstruction, d'une minorité de blocage qui vous aurait contraint, dans la souffrance, paraît-il, à la dégainer.

Obstruction ? Vous avez, d'emblée, bloqué les votes avant même celui de l'article 1er ! C'est vous qui avez stoppé la discussion de ce texte de 173 pages ! C'est vous qui obstruez la démocratie !

L'opposition serait minoritaire ?

M. Bruno Sido. Eh bien, oui !

Mme Éliane Assassi. Mais de quelle opposition parle-t-on, quand 75 % de nos concitoyens sont choqués par votre méthode et que 74 % refusent le projet de casse du code du travail ?

Un mouvement continu, diversifié, exigeant, tenace parcourt le pays, et c'est cela qui vous inquiète.

Passer en force est toujours un aveu de faiblesse, en politique comme dans d'autres domaines.

Aujourd'hui, vous êtes minoritaires dans le pays, minoritaires au Parlement, minoritaires au sein de votre électorat.

Vous n'incarnez plus la gauche, mais vous ne ferez pas plier celles et ceux qui sont encore de gauche et qui ne renoncent pas en répondant aux sirènes du libéralisme.

M. Roger Karoutchi. Eh oui !

Mme Éliane Assassi. Votre projet de loi relatif au travail doit être retiré sans attendre. Ce texte ne conforte pas les droits des salariés.

Brandir le totem du compte personnel d'activité n'efface pas la scandaleuse inversion des normes, recul historique qui retire la protection de la loi au salarié. C'est un affront à ceux qui vous ont portés au pouvoir, à ceux qui attendaient des changements, et non cette restauration libérale dont M. Gattaz rêvait, que M. Sarkozy n'avait pu parfaire et que la droite sénatoriale va encore durcir !

Sortez donc de votre tour d'ivoire ! Cessez les provocations à l'égard de la jeunesse et des salariés ! Allez-vous, monsieur le Premier ministre, retirer enfin ce texte du débat parlementaire ? (Bravo ! et applaudissements sur les travées du groupe CRC.)

M. le président. La parole est à M. le Premier ministre.

M. Manuel Valls, Premier ministre. Madame Assassi, je vous ai écoutée avec évidemment beaucoup d'attention et d'intérêt parler de démocratie. Vous vous appuyez sur les sondages,…

Mme Éliane Assassi. Pas vous ?

M. Manuel Valls, Premier ministre. … ce qui est, d'ailleurs, une conception assez étrange du rôle du Parlement que vous venez de rappeler : la légitimité du Parlement, la légitimité du Président de la République,…

Mme Éliane Assassi. Non ! Je parle de la légitimité du texte !

M. Manuel Valls, Premier ministre. … même s'il faut, bien sûr, être en permanence à l'écoute du pays, découlent, tout simplement, du respect du mandat que le peuple a confié aux parlementaires, au chef de l'État, et je n'oublie pas le respect des institutions.

Ce débat, je le connais. L'article 49, alinéa 3, de la Constitution peut être utilisé par le Gouvernement. Il l'a fait parce que, comme je le disais tout à l'heure, il a considéré qu'il y avait l'alliance des contraires.

Vous voulez nous donner, comme d'habitude, des leçons de gauche. C'est tout à fait votre droit. Mais, dans quelques instants, à l'Assemblée nationale, vos amis communistes vont voter une motion de censure présentée par la droite répondant à un programme que vous-même, vous combattez ! (Bravo ! et applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain. – Exclamations sur les travées du groupe CRC.) C'est leur droit !

Et même si la motion de censure, qui était déposée par des parlementaires de gauche n'a pas pu aboutir, de toute façon, elle n'avait de chance de passer que si elle recevait les voix de la droite. Donc, ne me donnez pas de leçons de gauche, madame Assassi, sur la méthode, sur la démocratie et sur le mélange des genres !

Quant au fond – parce que c'est cela qui intéresse nos concitoyens –, nous avons une divergence. Le débat est engagé, et il est tout à fait honorable. Mais c'est vous qui passez par pertes et profits le compte personnel d'activité,…

Mme Éliane Assassi. Non ! J'en ai parlé !

M. Manuel Valls, Premier ministre. … les dispositions sur le droit à la déconnexion, sur l'égalité entre les hommes et les femmes, sur la lutte contre la fraude au travail détaché, les mesures concernant la jeunesse…

Sur le débat qui concerne le dialogue social dans l'entreprise, oui, il y a des différences. Ces différences existent d'ailleurs dans le syndicalisme, elles existent dans le débat public, dans le débat politique.

Oui, la ministre du travail, Myriam El Khomri, et moi-même avons tranché : la négociation doit avoir lieu au sein de l'entreprise, parce que, aujourd'hui, il faut tenir compte à la fois de la confiance que nous devons aux entrepreneurs, comme aux salariés.

D'ailleurs, la plupart des syndicats signent des accords dans les entreprises. Et il faut regarder comment les choses évoluent et ce qu'attendent les salariés. Il n'y a aucune inversion des normes. C'est votre argument, que j'entends et que je respecte, mais il ne correspond pas à la réalité. C'est la raison pour laquelle nous considérons qu'il faut aller jusqu'au bout.

Enfin, par rapport à ce qui se passe dans le pays et dans la rue, vous le savez, je suis – et tel est le fondement de mon engagement en politique – extrêmement attentif à tout ce qui concerne la violence. Et la condamnation de la violence, madame la sénatrice, c'est un préalable pour un débat démocratique. (Protestations sur les travées du groupe CRC.) Et je regrette que vous, ou M. Pierre Laurent, l'ayez oublié en permanence !

Je pense à cette violence à l'égard notamment des forces de l'ordre, cette violence qu'on encourage quand on ne condamne pas les actes commis à l'encontre des forces de l'ordre, cette violence qu'on ne condamne pas quand on laisse passer des tracts de la CGT ignobles et insupportables vis-à-vis des forces de l'ordre. (Vifs applaudissements sur la plupart des travées du groupe socialiste et républicain, sur les travées du groupe du RDSE, de l'UDI-UC, ainsi que sur celles du groupe Les Républicains – Protestations sur les travées du groupe CRC.)

Madame Assassi, quand on ne condamne pas la violence à l'égard des policiers et des gendarmes – mais c'est vrai, vous n'avez voté aucun des textes de loi destinés à lutter contre le terrorisme ! –, quand on ne condamne pas la violence, alors, le jour où la violence de l'extrême droite s'emparera de la rue, vous vous trouverez bien démunie pour condamner cette violence !

En démocratie, il y a des principes. Et moi, contrairement à vous, je respecte ces principes ! (Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain, ainsi que sur certaines travées du groupe UDI-UC.)

M. le président. La parole est à Mme Éliane Assassi, pour la réplique.

Mme Éliane Assassi. Monsieur le Premier ministre, à l'évidence, vous êtes mal à l'aise : alors que je vous pose une question sur l'article 49, alinéa 3 de la Constitution et le projet de loi relatif au travail, vous me parlez de violence.

J'ai le sentiment que, quoi que nous disions, vous aurez toujours raison. Cela me conforte dans le soutien que nous avons apporté aux cinquante-six députés de gauche qui ont tenté hier de déposer une motion de censure. Cela me conforte aussi dans le soutien que nous apportons à nos camarades députés communistes et du Front de gauche pour le vote de la motion de censure cet après-midi.

Votre projet de loi, c'est 150 pages de reculs sociaux !

Audition de Myriam El Khomri

Par Dominique Watrin / 17 mai 2016

Le groupe CRC a bien lu votre projet et nous le contestons totalement. Les quelques mesures positives qu'il contient ne compensent pas 150 pages de recul social. Aussi espérons-nous un vrai débat sur l'inversion de la hiérarchie des normes et l'abandon généralisé du principe de faveur. L'éminent professeur de droit social qu'est Antoine Lyon-Caen, membre de la commission Badinter, et qui n'a rien d'un gauchiste, dénonce lui-même un recul en matière de temps de travail et stigmatise la concurrence accrue que ce texte entretient entre les salariés et entre les entreprises. Précarisation, flexibilisation, rémunération des heures supplémentaires, facilitation des licenciements : sur tous ces points, nous souhaitons un vrai débat. Vous avez parlé fin janvier de « donner plus de souplesse aux entreprises par rapport au temps de travail », de « casser le verrou de 25 % de majoration des heures supplémentaires » ou de « donner plus de poids à l'accord collectif face aux contrats de travail. » Vous avez refusé le débat à l'Assemblée nationale en dégainant le 49-3 et n'avez pas écouté tous ceux qui se sont mobilisés contre votre texte et notamment les jeunes et les organisations syndicales.

Votre projet de loi aborde à peine les grands sujets liés à la révolution numérique. Il reste trop timoré sur les protections accordées à des travailleurs qui restent salariés de fait mais assument tous les risques liés au statut d'auto-entrepreneur.

Le groupe CRC portera la voix des jeunes dans l'hémicycle. Et ce n'est pas être conservateur ou prendre des postures que d'être à leurs côtés. Ils aspirent à sortir au plus vite des CDD de courte durée, à répétition, des stages sous-payés et de la galère de la précarité. Leur colère est légitime, car elle se fonde sur leur expérience du monde du travail : un étudiant sur deux travaille. Ils vivent jusqu'à 26 ans, parfois plus, dans l'angoisse du lendemain, qui les prive à la fois de présent et d'avenir. La montée en puissance de la « garantie jeunes » ne résoudra pas le problème de la précarité - d'autant que vous avez cédé au Medef sur la surtaxation des CDD.

Comment prétendez-vous répondre aux difficultés des plus pauvres en proposant la précarisation des CDI ? Les salariés se trouvent réduits au rôle de variable d'ajustement des entreprises. La libéralisation du licenciement économique retient des critères discutables, qui limiteront de fait le contrôle du juge, ce qui encouragera les licenciements abusifs. N'aurait-il pas mieux valu poser le principe du licenciement économique comme ultime recours ? Après le CICE, le Pacte de responsabilité, vous cédez une nouvelle fois au Medef. Ces multiples cadeaux profitent surtout aux multinationales du secteur bancaire, assuranciel ou de la grande distribution. S'y ajoute la possibilité de réduire les protections des salariés ou de baisser la rémunération en les faisant travailler plus. Nous démontrerons tout cela en séance publique. Bien sûr, cela ne sécurisera pas les TPE ni les PME, qui se trouveront soumises à la pression du dumping social.

Vous prétendez alléger le code du travail pour faciliter les embauches. Le code du travail est une construction historique dont l'objectif premier était la santé et la sécurité des travailleurs. Pouvez-vous citer dans votre projet de loi une seule mesure qui créera de l'emploi ? L'augmentation du contingent d'heures supplémentaires ou l'élargissement jusqu'à trois ans de la modulation des heures non payées -qui le seront jusqu'à cinq fois moins cher ? Allons donc ! L'effet sera exactement inverse. Et vous souhaitez multiplier les forfaits-jour alors que onze accords de branche ou d'entreprises ont été annulés en raison de leur utilisation abusive.

Le groupe CRC n'est pas pour le statu quo. Il faut simplifier, supprimer des redondances mais au moins à droit constant et en prenant en compte la révolution numérique et la mondialisation sauvage, qui imposent d'intégrer au code du travail une nouvelle protection des salariés. C'est ce que proposeront nos amendements qui n'auront pas pour but d'améliorer un texte légitimement rejeté mais de poser les bases d'un nouveau projet économique et social dont notre pays a le plus grand besoin.

Loi Travail : Appel du 13 juin

Par Christine Prunaud / 3 juin 2016

Le 13 juin débute au Sénat la discussion en séance publique du projet de loi Travail.
Un mouvement déterminé et inédit exige depuis trois mois le retrait de ce texte et l'élaboration d'une réforme du Code du travail en faveur des salarié-e-s, du développement de l'emploi, de la sécurisation des parcours professionnels.
Des millions de personnes en mouvement s'adressent, au pouvoir, à François Hollande, pour exiger une autre politique, fidèle aux valeurs de progrès.
Le débat au Sénat, assemblée où le 49-3 ne peut être utilisé, doit être l'occasion de démonter point par point l'édifice réactionnaire qu'est la loi Travail.
Il doit être l'occasion de promouvoir une alternative à la soumission au patronat et au marché. Le Code du travail est une longue construction issue des luttes des salariés depuis le XIXe siècle. Cette alternative, c'est celle de nouveaux rapports au travail favorisant l'épanouissement et l'émancipation des salarié-e-s.
VOUS, millions d'actrices et d'acteurs de la mobilisation, êtes appelés à porter avec nous la contestation de la loi Travail dans l'hémicycle du Sénat.
NOUS vous appelons à nous faire parvenir vos propositions, vos expériences, votre vécu dans l'entreprise ou dans la lutte.
Nous appelons les jeunes, lycéens et étudiants à investir le Sénat par le récit de leur inquiétude, de leur angoisse des lendemains qui déchantent, par le récit de leurs exigences d'un monde du travail plus juste et plus humain.
Nous vous appelons, dans la pluralité de vos opinions et points de vue, à nourrir le débat. À vos plumes, à vos claviers, à vos smartphones !
Adressez-nous ces nouveaux cahiers de doléances, ces cahiers d'exigences.
ENSEMBLE, tous ensemble, nous obtiendrons le retrait de cette loi du passé.

Adressez vos contributions à c.prunaud@senat.fr et pensez à partager cet appel le plus largement possible.

Christine Prunaud, sénatrice des Côtes d'Armor
et les sénateurs du groupe Communiste, Républicain et Citoyen.

Nous voulons le retrait de la loi Travail et un nouveau Code au service des salariés

Réforme El Khomri

Par Le groupe CRCE-K / 9 juin 2016

Les sénatrices et sénateurs du groupe communiste républicain et citoyen se préparent à porter dès le 13 juin dans l'hémicycle du Sénat l'opposition d'une grande majorité de la population à la loi Travail.

Ils ont déposé 402 amendements sur un total de 985, ainsi qu'une question préalable proposant le rejet global du texte et une exception d'irrecevabilité afin de démontrer la violation flagrante des dispositions du préambule de 1946 favorables aux travailleurs, principes et partie intégrants de la Constitution.
Ils dénoncent la manœuvre gouvernementale qui, utilisant les propositions provocatrices d'une droite revancharde en pleine primaire, tente désespérément de se prévaloir du progrès social.

Non ! Le projet de loi Travail présenté à l'Assemblée nationale, adopté à la hussarde par le 49-3 est un texte de profonde régression sociale.

Le point crucial de ce recul historique c'est l'inversion des normes comprise dans l'article 2 du projet de loi qui permet la conclusion d'accord d'entreprise moins favorable que la loi ou des accords de branches.

Le progrès social serait donc la soumission du salarié seul face au patronat dans un rapport totalement déséquilibré.

Affirmer cela relève de la tromperie.

Le jusqu'au-boutisme de la droite qui n'attendait pas un terrain si favorable ne doit pas effacer cette trahison fondamentale des valeurs de justice sociale portée par ce dangereux projet.

Les sénatrices et sénateurs du groupe CRC mettront toute leur force dans la bataille pour accompagner le mouvement pour le retrait.

Ils appellent chacune et chacun à participer en portant : #LeSenatEstavous.

Ensemble, nous pouvons gagner.

Nous refusons cette Sainte-Alliance pour la défense du libéralisme

Loi Travail : explication de vote sur l'exception d'irrecevabilité

Par Dominique Watrin / 13 juin 2016

Ne vous en déplaise, madame la ministre, le constat de l'absence criante de dialogue social est assez largement partagé sur nos travées. Vouloir défendre la constitutionnalité de ce texte relève d'une forme d'acharnement. Dans le peu de temps qui m'est imparti, je me contenterai de rappeler que si le principe de faveur en lui-même n'a pas de valeur constitutionnelle intrinsèque, il est reconnu par le Conseil constitutionnel comme un principe général du droit, ce qui donne compétence au législateur dans le domaine concerné, conformément à l'article 34 de la Constitution. Or cette compétence est mise à mal par votre texte.

Ce qui est choquant dans la logique suivie par le Gouvernement et l'hypothétique majorité qui soutient ce projet de loi, c'est l'inversion du raisonnement : la « gestion des affaires », comme on dit, justifie l'abandon de principes juridiques historiques qui ont démontré leur efficacité.

M. Sirugue, rapporteur du texte à l'Assemblée nationale et preux défenseur de celui-ci, disait en 2008, en présentant une motion tendant à opposer la question préalable au projet de loi de M. Xavier Bertrand prévoyant l'inversion de la hiérarchie des normes en matière d'heures supplémentaires : « Cette seconde partie du texte est funeste pour le droit du travail. […] Votre texte ne va pas servir le cercle vertueux de la concurrence qui passe par la productivité, des efforts de productivité ou la place faite à l'innovation. Il va au contraire enclencher le cercle vicieux du dumping social entre des entreprises appartenant à la même branche professionnelle. »

« Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. » Mme la ministre, ce n'est pas moi qui le dis, mais le rapporteur de votre texte à l'Assemblée nationale, citant Lacordaire.

Comment ne pas sourire quand M. Lemoyne affirme que, « en 2008, la gauche a violemment rejeté la loi sur la démocratie sociale et, aujourd'hui, le Gouvernement vient sur nos lignes » ou que « l'article 2 est notre ADN » ?

Le groupe CRC refuse cette Sainte-Alliance pour la défense du libéralisme et appelle les parlementaires issus de la gauche à voter cette motion tendant à opposer l'exception d'irrecevabilité.

Vous parlez de coût du travail ; nous parlons, nous, de coût du capital

Loi Travail : explication de vote sur la question préalable

Par Annie David / 13 juin 2016

L'inégalité des armes et la violence du combat idéologique ne nous permettent pas de mener un débat à la hauteur des enjeux pour notre société en ce XXIe siècle.

Pourtant, vous l'avez dit, madame la ministre, il s'agit de favoriser le progrès social, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, de sécuriser les parcours professionnels, de donner aux salariés la place qui leur revient dans l'entreprise.

Vous prétendez que tels sont vos objectifs, outre bien sûr l'amélioration de la compétitivité des entreprises, mais, en réalité, votre projet n'est en rien ce que vous en dites. À cet égard, je rends hommage à M. Lemoyne, dont les propos auront éclairé celles et ceux qui se faisaient encore quelques illusions…

Pierre Laurent a bien expliqué ce qu'est un projet de gauche : ce n'est pas l'inversion de la hiérarchie des normes, l'abandon du principe de faveur, la facilitation des licenciements, la fin des 35 heures, l'abaissement de la protection de la santé des salariés.

C'est pourtant ce que vous proposez, vous conformant en cela aux desiderata de la Commission européenne, qui vous presse de décentraliser le dialogue social à l'échelon des entreprises, manière habile d'affaiblir les syndicats, de fissurer les protections juridiques des salariés et d'accroître le dumping social, prétendument pour améliorer la compétitivité des entreprises.

Vous parlez de coût du travail ; nous parlons, nous, de coût du capital. Malheureusement, en Belgique, en Italie, en Espagne, ces réformes ont déjà été mises en œuvre, avec les conséquences que l'on sait en termes d'appauvrissement de la société et de dégradation des conditions de vie.

Non, madame la ministre, mes chers collègues, en 2012, François Hollande n'a pas été élu pour mener ces réformes libérales ; il a au contraire été porté à l'Élysée par des millions de salariés qui voulaient donner un coup d'arrêt à ces politiques inspirées par Bruxelles.

Oui, être de gauche, cela a du sens pour celles et ceux qui sont attachés au progrès social, à l'émancipation humaine. Oui, être de gauche, c'est faire progresser le droit du travail, qui est un droit constitutionnel, en prenant en compte les enjeux d'aujourd'hui : hyperprécarisation du salariat, « ubérisation » de l'économie, détachement de salariés, auto-entrepreneuriat, portage salarial… Oui, nous voulons parler du travail, mais nous ne voulons pas laisser au bord du chemin les travailleurs, car c'est avant tout pour eux que nous devons mener ce débat.

Je vous invite, mes chers collègues, à voter cette motion tendant à opposer la question préalable.

Où sont donc les nouvelles libertés et les nouvelles protections pour les actives et les actifs ?

Loi Travail : article premier

Par Laurence Cohen / 13 juin 2016

Au moment d'aborder le premier article de ce texte, je voudrais relever une évidence : le code du travail est dégradé avant tout par les multiples dérogations qui l'ont rendu plus volumineux, donc plus complexe, au fil du temps.

Madame la ministre, avec ce projet de loi, vous affirmez vouloir simplifier le code du travail. Or ce texte va instaurer une grande instabilité et une complexité excessive. En effet, la norme pourra être différente dans chaque grande entreprise, y compris au sein d'une même branche d'activité.

Rendre le code du travail moins volumineux ? Il n'en est rien. Comme l'a démontré un collectif d'universitaires spécialisés en droit du travail, avec cette réécriture, le volume du texte connaîtra une augmentation de 27 %. Cette deuxième refonte complète, après celle de 2008, n'apporte donc ni simplification ni meilleure accessibilité du droit, malgré toutes les annonces médiatiques qui ont pu être faites en ce sens.

Nous l'avons dit lors de la discussion générale, ce que vous proposez, c'est l'adaptation des êtres humains aux besoins du marché de l'emploi. Pensez-vous sincèrement qu'il s'agisse d'un progrès ? Il aurait fallu au contraire repenser le travail comme facteur d'émancipation humaine, en créant des droits nouveaux pour protéger les travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

L'article 1er pose les grands principes du projet de loi : inversion de la hiérarchie des normes et remise en cause du principe de faveur. Où sont donc les nouvelles libertés et les nouvelles protections pour les actives et les actifs ? Pourquoi n'avez-vous pas, par exemple, réécrit le code du travail en supprimant les dérogations pour mieux encadrer les temps partiels et accorder aux salariés concernés les mêmes droits qu'aux salariés à temps plein ? Pourquoi favoriser les grands groupes et non les petites entreprises ? Il y avait, et il y a toujours un vrai travail à faire en leur direction.

Pourquoi n'avez-vous pas écrit un code du travail favorable aux salariés, notamment en sécurisant les parcours de vie et en plaçant la démocratie au cœur de l'entreprise, seule manière pour nous de sécuriser les entreprises ?

Malheureusement, c'est l'inverse que vous faites ! Pour toutes ces raisons, nous demandons la suppression de l'article 1er.

Cette commission affiche en réalité la couleur : mettre les principaux concernés hors-jeu

Loi Travail : article premier

Par Annie David / 13 juin 2016

En complément des arguments de ma collègue Laurence Cohen, je dirai que l'article 1er est à l'image de l'ensemble du texte. Il n'a donc rien d'anodin, même si la mise en place d'une commission peut apparaître comme une volonté de dialogue, donc d'apaisement.

Cette commission affiche en réalité la couleur : mettre les principaux concernés hors-jeu, puisque les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés y seront seulement associées, alors que c'est l'ensemble du code du travail qui est atteint.

Même si les travaux de la commission Badinter, puisque c'est comme cela qu'on la nomme, ont pu éclairer une partie de nos concitoyennes et de nos concitoyens sur ce qu'est le droit du travail, il ne nous semble pas utile de les graver dans le marbre de la loi, d'autant que l'article originel dispose : « La commission présente, pour chaque partie du code du travail, l'intérêt d'accorder la primauté à la négociation d'entreprise ou à celle de branche. » Autrement dit, le fondement de la réforme à venir se base sur ce que nous contestons : l'inversion de la hiérarchie des normes et l'abandon du principe de faveur. C'est ce que la majorité sénatoriale appelle la « place centrale de la négociation collective » et qu'elle ne remet évidemment pas en cause.

Aussi, dès son article 1er, le projet de loi tend à imposer cette nouvelle norme en matière de droit de travail, ce que nous n'acceptons pas. Il constitue donc un symbole de l'autoritarisme qui prévaut dans l'organisation du débat.

Madame la ministre, vous avez retracé tout à l'heure la genèse du texte. Pour ma part, je me contenterai de retracer celle de l'article 1er. Voici ce qui figurait dans un article paru sur le site du journal Le Monde le 12 mai 2015 : « L'attitude d'Emmanuel Macron sur un amendement de l'UMP concernant la simplification du code du travail irrite déjà les syndicats ».

En effet, dans la soirée du 7 mai 2015, la majorité sénatoriale avait adopté un amendement ayant pour objet de mettre en place une commission chargée de proposer dans un délai d'un an un « nouveau code du travail simplifié ». Il s'agissait alors « d'accroître les possibilités de dérogation aux dispositions du code du travail par un accord collectif ».

Madame la ministre, vos services n'ont pas eu un gros travail d'élaboration à fournir pour l'article 1er, puisque vous avez repris une proposition de la droite sénatoriale guidée par le patronat ! (Exclamations amusées sur les travées du groupe Les Républicains.) C'est sans doute votre conception du progrès social. Ce n'est pas la nôtre. C'est pourquoi nous demandons la suppression de l'article 1er.

Vous bafouez notre république sociale

Loi Travail (exception d'irrecevabilité)

Par Éliane Assassi / 13 juin 2016

Monsieur le président, madame la ministre, mes chers collègues, rarement débat sur un projet de loi aura commencé dans un tel climat de tension : un mouvement d'une longévité exceptionnelle – plus de trois mois –, d'une diversité et d'une force impressionnantes exprime le refus de ce texte par la très grande majorité de la population.

MM. Hollande et Valls et vous-même, madame la ministre, semblez surpris, incrédules, face à une contestation que vous ne comprenez pas et jugez illégitime, au point de critiquer le droit de manifester et l'exercice du droit de grève.

Cette incrédulité devant le rejet massif dont l'actuel pouvoir fait l'objet provient d'une profonde incompréhension de l'attachement de notre peuple à son modèle social, un attachement que ni M. Sarkozy ni l'actuel Président de la République ne sont parvenus à éradiquer.

Le code du travail, l'un des forts symboles d'une conception sociale de la République, a été constitué lutte après lutte, décennie après décennie depuis le début de la révolution industrielle. Oui, ne vous en déplaise, il est avant tout un outil de protection des salariés face à la domination patronale. Ne l'oublions pas, c'est la volonté de protéger la santé des travailleurs, enfants, jeunes et vieux, mourant en masse à la tâche qui a suscité les premières luttes, débouchant sur les premières lois sociales puis le code du travail, né en tant que tel au début du XXe siècle.

Oui, la particularité française, que la gauche tout entière a longtemps défendue, c'est la primauté de la loi pour définir le droit du travail. Loin de l'arbitraire du droit anglo-saxon en la matière, c'est la loi, expression du peuple souverain, qui a longtemps garanti les droits fondamentaux des salariés.

Ainsi, l'article 1er de la Constitution dispose que « la France est une république […] laïque, démocratique et sociale ». Son article 34 décline cette idée en ces termes : « La loi détermine les principes fondamentaux […] du droit du travail » et « du droit syndical ».

Cette République sociale, attaquée depuis le début de la crise économique sous la pression du marché et des exigences de Bruxelles, est symbolisée par ces mots du Préambule de la Constitution de 1946, issu du programme « Les jours heureux » du Conseil national de la Résistance : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. » Le Préambule reconnaît ensuite le droit de grève, le droit à l'action syndicale, le droit à la retraite, le droit à la sécurité sociale et – j'y reviendrai – le droit au repos.

La gauche, celle qui croit en elle-même et se respecte, a toujours eu comme objectif de réaliser ces principes, de les mettre en action.

Madame la ministre, cette aspiration à la justice sociale est profondément ancrée dans l'esprit et dans le cœur de nos concitoyens ; elle ne pourra être éteinte par le passage en force que le Gouvernement tente aujourd'hui, avec la complicité maladroite ou gênée d'un patronat et d'une droite réduits au rôle de faire-valoir.

Ce passage en force est flagrant : de l'absence de réelles concertations, pourtant exigées par l'article L. 1 du code du travail, dont l'esprit, selon MM. les rapporteurs eux-mêmes, n'a pas été respecté, à la mise en œuvre honteuse du 49.3 à l'Assemblée nationale dès la discussion de l'article 1er du projet de loi, l'autoritarisme du pouvoir brutalise la population, les salariés ! (Mme Nicole Bricq s'exclame.)

Madame la ministre, on ne réforme pas en profondeur le code du travail sans majorité à l'Assemblée nationale ! Sur l'article 2 du projet de loi, relatif à l'inversion de la hiérarchie des normes, la seule majorité qui vous soutient, c'est celle du Sénat… Pouvez-vous en être fière ?

M. Roger Karoutchi. Mais oui ! (Sourires sur les travées du groupe Les Républicains.)

Mme Éliane Assassi. Messieurs les rapporteurs, permettez-moi de vous citer : « Nous constatons avec satisfaction que le projet de loi s'inscrit dans la continuité des réformes menées par les précédentes majorités. »

Bien sûr, la droite a besoin d'exister, d'autant que ses primaires approchent ; de sa part, la surenchère est donc de bonne guerre, ce qui explique l'ajout dans le projet de loi de propositions ultralibérales et ultraprovocatrices, comme le retour aux 39 heures. Cela étant, bien souvent, madame la ministre, la majorité sénatoriale se contente de revenir à votre texte d'origine, comme pour le plafonnement des indemnités de licenciement.

Que personne ne s'inquiète : nous saurons dénoncer les dispositions rétrogrades promues par les rapporteurs !

L'utilisation du 49.3 à l'Assemblée nationale et la discussion au Sénat non du texte du Gouvernement, mais de celui de la commission ont une lourde conséquence démocratique : le texte du Gouvernement, dans sa cohérence propre, ne sera jamais débattu, ni à l'Assemblée nationale ni au Sénat.

M. Roger Karoutchi. Ni même au sein du Gouvernement !

Mme Éliane Assassi. En réalité, l'attitude de la majorité sénatoriale de droite sert le Gouvernement. Est-ce voulu ou non ? On peut s'interroger sur ce point.

Quelle sera la véritable constitutionnalité d'une loi qui, en définitive, n'aura pu être débattue telle quelle par l'ensemble des parlementaires ?

Mme Catherine Procaccia. Comme la loi Macron !

Mme Éliane Assassi. La conjonction du recours au 49.3 à l'Assemblée nationale et de la réécriture du texte par le Sénat pose indéniablement problème.

Je concentrerai ma défense de la motion tendant à opposer l'exception d'irrecevabilité sur l'inversion de la hiérarchie des normes, colonne vertébrale du projet de loi.

Comme je l'ai rappelé, la Constitution fonde le droit du travail sur la loi. Le Conseil constitutionnel lui-même valide régulièrement ce principe en acceptant, par exception, le transfert de compétences aux accords d'entreprise. Je considère, avec mon groupe, que la généralisation de la primauté donnée à ces accords, susceptibles d'être défavorables aux salariés, rompt l'équilibre instauré par la Constitution et la jurisprudence du Conseil constitutionnel.

La dénonciation d'un code du travail entravant la liberté d'entreprise est récurrente depuis plus de trente ans. La

gauche tout entière a longtemps résisté à cette pression libérale, avec plus au moins d'ardeur.

Ainsi, en 2008, M. Vidalies défendait une motion tendant à opposer l'exception d'irrecevabilité au projet de loi de M. Xavier Bertrand instaurant la primauté des accords d'entreprise pour la gestion des heures supplémentaires. Écoutez bien, mes chers collègues, ce que disait alors l'actuel secrétaire d'État chargé des transports :

« Vous avez fait le choix, monsieur le ministre, d'une déréglementation sans précédent des conditions de travail et de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. […] Ceux qui, pendant la campagne présidentielle, n'hésitaient pas à invoquer Blum ou Jaurès se présentent aujourd'hui comme des vieux adeptes d'Adam Smith. […] La droite française est encore dans les vieilles lunes libérales de la déréglementation et de l'individualisation des relations sociales. »

Et M. Vidalies de hausser le ton :

« Outre la déréglementation à tout-va, le fil rouge de votre réforme est la priorité donnée à l'accord d'entreprise. […] Or vous êtes parfaitement conscient de la conséquence immédiate de ce bouleversement, à savoir l'émiettement, l'atomisation des règles d'organisation du temps du travail. »

Et M. Vidalies de poursuivre :

« Que pourront faire les salariés d'une entreprise soumis au chantage d'un alignement par le bas sur un accord accepté dans une entreprise voisine ? Il n'y aura alors guère de négociation possible, puisque c'est leur emploi qui sera en cause. »

Et M. Vidalies de conclure en ces termes, qui pourraient aussi bien s'appliquer à votre projet de loi, madame la ministre :

« Avec votre projet, le dumping social sera au rendez-vous et la négociation collective s'effectuera toujours sous la contrainte des accords socialement les plus défavorables. On peut facilement imaginer comment vont se dérouler de telles négociations. »

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Bravo, monsieur Vidalies ! (M. Roger Karoutchi rit.)

Mme Éliane Assassi. Ce discours de M. Vidalies, qui m'a moi-même étonnée, tant il étale au grand jour le renoncement d'un membre du Gouvernement qui vitupère chaque jour contre les grévistes,…

Mme Nicole Bricq. Heureusement qu'il était là pour la SNCF !

Mme Éliane Assassi. … pourrait prêter à sourire s'il n'était pas symbolique de la raison profonde de votre échec, madame la ministre, et de celui de MM. Hollande et Valls.

Notre peuple n'en peut plus de ces gens qui se font élire et oublient le lendemain leurs promesses et leurs discours.

M. Philippe Dallier. Et voilà !

Mme Éliane Assassi. M. Hollande n'a pas été élu pour renverser la hiérarchie des normes et donner les clés du droit de travail au MEDEF ! En 2008, il avait signé, ainsi que M. Valls, la saisine du Conseil constitutionnel consécutive à l'intervention de M. Vidalies…

À propos de l'inversion de la hiérarchie des normes en matière de repos compensateur, voici ce que faisaient valoir les auteurs de cette saisine : « L'atomisation des règles du droit du travail qui en résulte tourne le dos à la conception sociale de notre République. La fragmentation des règles protectrices du droit du travail tourne le dos à l'ordre public social. » Que de chemin parcouru en quelques années…

Madame la ministre, l'article 2 de votre projet de loi, retouché par la droite ou non, est profondément anticonstitutionnel, comme vos amis le démontraient en 2008, en ce qu'il brise la hiérarchie des normes fondée par les principes républicains les plus forts. La jurisprudence du Conseil constitutionnel établie en 2004 et en 2008 est claire : tout renvoi non encadré à un accord d'entreprise de dispositions relevant de la Constitution, comme le droit au repos, doit être censuré.

Malgré vos précautions, votre projet de loi est truffé de mesures de ce type. Je pense par exemple à la possibilité de fixer par accord d'entreprise les jours fériés chômés en dehors du 1er Mai : cette disposition offense brutalement, frontalement le principe constitutionnel du droit au repos.

Nous ne pourrons saisir seuls le Conseil constitutionnel, mais peut-être ceux qui l'ont fait en 2008, et qui sont encore nombreux dans notre assemblée, se ressaisiront-ils et nous rejoindront… (M. Roger Karoutchi rit.)

Oui, la Constitution est profondément bafouée ; mais, au-delà, c'est à la République sociale que l'on porte atteinte, celle des canuts et de la Commune, de 1936 et du Conseil national de la Résistance, des accords de Grenelle de 1968 et des avancées de 1981.

Mme Nicole Bricq. Ce n'est pas vrai !

Mme Éliane Assassi. C'est cette histoire que vous foulez aux pieds, madame la ministre, en entonnant la vieille rengaine patronale de la compétitivité, de la rentabilité et du nécessaire profit !

Du reste, le peuple l'a bien compris, comme il l'avait compris en 2005 en découvrant la réalité du traité constitutionnel européen, malgré une campagne travestissant en vecteur de progrès social un texte porteur d'une terrible régression sociale.

Madame la ministre, le peuple refuse votre projet de loi, et il le criera encore très fortement, demain, dans les rues de la capitale : vous devez le retirer !

Pour l'heure, après la gifle infligée au Parlement avec le recours au 49.3, le Sénat s'honorerait en rappelant le Gouvernement à ses obligations constitutionnelles et au devoir de respecter l'histoire sociale de notre pays. Pour cela, mes chers collègues, je vous invite à opposer l'exception d'irrecevabilité au présent projet de loi !

Nous vous proposons de stopper la discussion d'un texte dont les Français en majorité ne veulent pas

Loi Travail : question préalable

Par Pierre Laurent / 13 juin 2016

Monsieur le président, madame la ministre, chers collègues, cette motion tendant à opposer la question préalable est une chance pour notre assemblée. Le Sénat a en effet le pouvoir de dénouer la crise dans laquelle le projet de loi a plongé le pays. En vous invitant à adopter cette motion, nous vous proposons d'effectuer le geste qu'attend le pays : mettons un terme à la discussion d'un projet de loi dont la grande majorité de nos concitoyens ne veut pas.

Depuis quatre mois, sans avoir tiré aucune leçon du fait que la méthode mise en œuvre pour le projet de révision constitutionnelle relatif à la déchéance de nationalité vous avez déjà conduits à une impasse, vous vous acharnez une nouvelle fois à imposer un texte sans convaincre, sans discuter, sans négocier. Et, depuis quatre mois, force est de constater que c'est un fiasco !

Sortir de l'impasse, envoyer un signal d'apaisement, reprendre la discussion avec les organisations syndicales sur de nouvelles bases, notamment pour tendre vers une véritable sécurisation de l'emploi : voilà ce que nous vous proposons au travers de notre refus de poursuivre la discussion d'un texte dont la philosophie est à revoir de fond en comble.

À l'inverse, poursuivre le débat sur ce texte, ce serait à coup sûr continuer à jeter de l'huile sur le feu, prendre le chemin de la surenchère, avec la décision de la droite sénatoriale de durcir le texte, alors que c'est la négociation avec les organisations syndicales qui devrait être recherchée. En débattant de ce projet de loi, le Sénat ignorerait donc cette urgence.

De plus, nous le savons tous, ce serait ouvrir la voie à un nouveau passage en force à l'Assemblée nationale, à un nouveau recours au 49.3, car vous n'y aurez pas plus de majorité en deuxième lecture qu'en première lecture.

Mme Éliane Assassi. Eh oui !

M. Pierre Laurent. Adopter notre motion tendant à opposer la question préalable, ce sera au contraire choisir la voie de la raison, du dialogue, du retour à la négociation.

Oui, depuis quatre mois, votre acharnement à promouvoir ce texte est un fiasco, sur le fond comme sur la forme.

En quatre mois, malgré la monopolisation des ondes par les soutiens de la loi, la mobilisation de toute la batterie d'experts en libéralisme dont nos chaînes de radio et de télévision ont le secret, vous n'avez réussi à convaincre ni la jeunesse, ni les salariés, ni les artisans, ni les petites entreprises, qui craignent tous la spirale du dumping social qu'entraînera cette déréglementation sociale.

Cette loi ne créera pas d'emplois ; elle précarisera toujours plus les salariés et le tissu des petites entreprises. Elle va donc fragiliser les ressorts économiques du pays. Jamais, en quatre mois, vous n'avez pu convaincre du contraire : le fait est que le rejet de ce projet de loi reste majoritaire dans l'opinion.

Demain, des manifestations monstres se dérouleront dans le pays. Elles réduiront à néant la thèse d'une contestation minoritaire que vous avez en vain tenté d'accréditer.

C'est un fiasco pour le dialogue social : quel paysage de désolation ! Vous n'avez cherché qu'à diviser et à stigmatiser le mouvement syndical. La CGT, FO, Solidaires, la FSU, l'UNEF et, depuis ces derniers jours, la CGC s'opposent à ce projet de loi, mais vous n'avez jamais vraiment essayé de négocier avec eux. Vous avez préféré les salir, les caricaturer et assimiler à de la violence l'action légitime de ces femmes et de ces hommes qui vivent difficilement de maigres salaires. (Mme Nicole Bricq proteste.)

Mme Éliane Assassi. Tous les jours, vous les insultez !

M. Pierre Laurent. Je pourrais aligner les citations par dizaines. Elles proviennent de la droite, ce qui n'étonnera personne, mais aussi, malheureusement, du camp gouvernemental.

Vous avez préféré le passage en force, par le recours au 49.3, à l'amendement du texte par des députés socialistes, communistes et écologistes. Vous avez ouvert la voie à un déferlement de propos inacceptables : ceux du patron du MEDEF, assimilant l'action de la CGT à du terrorisme ; ceux d'un célèbre éditorialiste, Franz-Olivier Giesbert, comparant la CGT à Daesh.

Mme Nicole Bricq. Il n'est pas socialiste, celui-là !

M. Pierre Laurent. Le même écrit, cette semaine : « Je persiste et signe, n'en déplaise aux sites tenus par la police de la bien-pensance (Mediapart, l'Express, Le Huffington Post, etc.) ou aux twittos, avatars des chiens de Pavlov dont les clabaudages rappellent ceux de la populace robespierriste. »

Voilà ce que des éditorialistes osent écrire, ces jours-ci, à propos du monde syndical ! Où est la violence ? Ce sont les auteurs de tels propos qui devraient être déférés devant les tribunaux, et non, par exemple, cette jeune Manon, étudiante d'Amiens, jugée et menacée de prison pour avoir lancé un micro sur un CRS dans une manifestation contre le projet de loi Travail, le 28 avril dernier.

Mme Laurence Cohen. Bravo !

M. Pierre Laurent. Oui, le dialogue social sort gravement abîmé des événements de ces quatre derniers mois !

Enfin, c'est un fiasco politique. Vos électeurs se sentent trahis, à juste titre, tandis que la droite, qui rêve d'enfoncer le clou plus profondément encore, se régale.

M. Roger Karoutchi. Bof…

M. Pierre Laurent. Le Premier ministre a déclaré cette semaine qu'il en avait assez des « procès en trahison de la gauche ». Éliane Assassi a cité les propos tenus par Alain Vidalies en 2008 ; pour ma part, je vous donnerai lecture, mes chers collègues, du texte de la motion majoritaire adoptée lors du congrès du parti socialiste de juin 2015,…

Mme Nicole Bricq. Moi, je ne l'ai pas votée !

M. Philippe Dallier. On saura tout !

M. Pierre Laurent. … dont Manuel Valls et de nombreux ministres étaient signataires :

« La démocratie sociale que nous devons construire doit s'appuyer sur un syndicalisme fort et respecté, constructif sur l'innovation, intransigeant sur les régressions sociales. Et puis, il faut rétablir la hiérarchie des normes : la loi est plus forte que l'accord collectif et lui-même s'impose au contrat de travail.

Mme Éliane Assassi. Et voilà !

M. Pierre Laurent. « Si la loi peut permettre à des accords de déroger à ces dispositions, elle ne peut le prévoir dans des domaines relevant de l'ordre public social : salaire minimum, durée légale du travail, droit du licenciement, existence de la représentation du personnel. » (Applaudissements sur les travées du groupe CRC. – Mme Marie-Noëlle Lienemann et M. Jean Desessard applaudissent également.)

M. Jean-Pierre Caffet. On ne change rien !

M. Pierre Laurent. Force est de constater, madame la ministre, que, à peine six mois plus tard, votre projet de loi tend à prévoir exactement l'inverse en matière de hiérarchie des normes et de régressions sociales. Il n'y a donc pas de procès en trahison de la gauche : les Français constatent simplement des faits !

Pour justifier ce retournement majeur, historique au regard du passé de la gauche, vous invoquez la « modernité ». À vous entendre, vous faites ces choix pour ne pas avoir à trancher entre le libéralisme à outrance de la droite et l'immobilisme de la gauche traditionnelle. La vérité, c'est que vous avez choisi l'immobilisme dans le libéralisme et que vous avez renoncé à réformer à gauche, c'est-à-dire dans le sens du progrès social !

Pensez-vous réellement que le compromis et le progrès consistent à permettre un droit social par entreprise, à flexibiliser les règles de licenciement, à autoriser les licenciements économiques sur la base d'une simple baisse du chiffre d'affaires d'un semestre ?

Au nom de l'emploi, vous cédez mesure après mesure aux exigences du MEDEF qui, après avoir obtenu 40 milliards d'euros sans aucune contrepartie et sans aucune création d'emploi, vous demande instamment de le débarrasser du code du travail.

Votre projet de loi, madame la ministre, est si peu éloigné de ce que souhaite la droite qu'il aura suffi à cette dernière de rétablir en commission le texte initial et d'y rajouter quelques dispositions.

Chers collègues socialistes, vous allez, je le sais, protester contre la surenchère de la droite, mais qui a ouvert la porte, qui a mis le doigt dans ce dangereux engrenage ? Une nouvelle fois, la droite va vous piéger, et vous vous prêtez à son jeu ! Elle prolonge la vie de ce texte, qui n'a pas réuni de majorité à gauche à l'Assemblée nationale, et elle vous pousse sciemment au recours au 49.3. Ainsi, le crime contre le code du travail sera commis sans que ses empreintes ne figurent sur l'arme du crime. Du grand art ! Elle espère revenir demain au pouvoir ; elle n'aura plus alors qu'à mettre ses pas dans les vôtres pour finir le sale boulot.

Les sénateurs du Front national se sont eux-mêmes engouffrés dans cette brèche, en déposant des amendements allant dans le sens d'une surenchère libérale. Ils les ont aussitôt retirés, par calcul politicien, mais le fait est là !

Vous le voyez, mes chers collègues, ce projet de loi n'est pas le fruit d'un bon compromis, comme l'affirme le Gouvernement. C'est une machine infernale qui inquiète et insécurise le pays. Ce ne sont pas les grèves qui doivent s'arrêter ; c'est la discussion de ce texte qui doit être stoppée !

Pour conclure, je vous livrerai la version complète de la citation de Maurice Thorez que beaucoup ont utilisée ces

derniers temps : « Il faut savoir terminer une grève dès que la satisfaction a été obtenue. Il faut même savoir consentir au compromis si toutes les revendications n'ont pas encore été acceptées mais que l'on a obtenu la victoire sur les plus essentielles revendications. »

Aucune de ces conditions n'est aujourd'hui réunie ! Faut-il rappeler, en outre, que cette déclaration de Maurice Thorez intervenait alors que des accords venaient d'être signés pour étendre les congés payés et réduire la durée de la semaine de travail à 40 heures ?

C'est peut-être ceci qu'il conviendrait de méditer : la France est toujours sortie de la crise par la porte du progrès social, pas l'inverse !

Votez notre motion tendant à opposer la question préalable, mes chers collègues, et débarrassez-nous de ce projet régressif. Nous pourrons alors débattre utilement de la sécurisation de l'emploi, de la formation, de la réduction du temps de travail, de l'encadrement des salaires patronaux faramineux et de l'impunité zéro pour l'évasion fiscale.

Un projet inspiré par Bruxelles et le Medef

Loi Travail

Par Dominique Watrin / 13 juin 2016

Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, après un dialogue social tronqué, après l'utilisation passée et peut-être à venir du 49.3 à l'Assemblée nationale, le débat parlementaire qui s'engage au Sénat sur le projet de loi Travail risque d'être unique. Il en suscite d'autant plus l'intérêt des Français à la veille d'une grande manifestation nationale pour exiger son retrait, et dans le cadre d'un mouvement de contestation et de grèves qui a mobilisé des millions de Français et qui perdure sans faiblir depuis trois mois.

Ma première attention sera pour ceux qui souffrent le plus de la situation de l'emploi : je veux parler des jeunes en rupture, des jeunes en galère ; des jeunes instruits, souvent qualifiés, mais soumis au bizutage social des CDD à répétition et de l'intérim.

Certes, madame la ministre, comme vous l'avez déjà fait, vous nous parlerez de la généralisation de la garantie jeunes, de droits nouveaux à la formation pour les jeunes décrocheurs ou de la prolongation des bourses universitaires. Ces mesures ont été saluées positivement par l'Union nationale des étudiants de France, l'UNEF, et l'Union nationale lycéenne, l'UNL.

Très franchement, croyez-vous que c'est en rendant plus flexibles les CDI, en faisant des salariés des variables d'ajustement encore plus souples des stratégies financières des grands groupes, en rendant les contrats de travail modifiables à merci, et même jetables, que vous combattrez la précarité et redynamiserez l'économie ?

Notre rejet de votre projet de loi s'appuie d'abord sur la justification que vous affichez de son utilité et de sa nécessité. Selon vous, il y aurait un lien de causalité entre degré de rigidité supposée du code du travail et chômage. C'est votre droit d'adhérer à cette logique, plutôt libérale, il est vrai. Mais même l'OCDE a fini par conclure qu'il n'était pas possible d'établir un tel lien !

Avec mes collègues du groupe CRC, nous croyons plutôt que votre projet constitue davantage une réponse, une concession, voire une soumission aux recommandations de la Commission de Bruxelles. J'ai ici le document du 14 juillet 2015. S'il le faut, je vous lirai les injonctions qu'il contient !

Mes chers collègues, vous serez sûrement nombreux, sur la majorité de ces travées, à invoquer des exemples empruntés de l'étranger. Notre pays serait irréformable, perclus de conservatisme ; il faudrait donc enfin engager les prétendues réformes suscitées…

Nous avons, me semble-t-il, l'avantage du recul dans le temps pour au moins deux pays.

Le premier est le Royaume-Uni. J'observe d'ailleurs que vous citez de moins en moins cette catastrophe sociale, où le contrat « zéro heure » et les « sous-SMIC jeunes » ont abouti à une explosion des petits boulots, de la précarité, de la pauvreté.

Le second est l'Allemagne, dont je sais que beaucoup font un modèle de flexisécurité. Or le salaire moyen a sensiblement reculé, et 40 % des Allemands occupent aujourd'hui des emplois atypiques. Où est la culture du compromis ? Où est le « gagnant-gagnant » ?

Et, en l'Italie, le bilan du Jobs Act de Matteo Renzi est déjà contrasté, la Confédération générale italienne du travail, constatant déjà une baisse de 1,4 % des salaires avec les nouveaux contrats de travail.

J'évoquerai enfin l'Espagne, dont vous saluerez évidemment la baisse du taux de chômage, mais en oubliant probablement de souligner l'exil massif des jeunes.

Madame la ministre, pour défendre le bien-fondé de votre projet de loi, vous mettez en avant l'argument selon lequel il serait soutenu majoritairement par les syndicats de salariés. Lors de votre audition, vous avez même déclaré : « Les syndicats représentant la majorité des salariés –CFDT, CFTC, CGC et UNSA – sont favorables aux avancées que le projet comporte. »

M. Didier Guillaume. C'est vrai !

M. Dominique Watrin. Effectivement, il est primordial qu'une loi ayant pour objectif le développement du dialogue social ait a minima le soutien de la majorité des organisations syndicales de salariés ; je vous rejoins complètement sur ce point.

Or, et vous le savez comme moi, la CGC, que vous avez mentionnée, est aujourd'hui hostile à la philosophie générale de votre texte. D'ailleurs, son président demande même aujourd'hui la suspension du débat parlementaire sur le projet de loi Travail.

Voilà donc un texte qui n'a le soutien ni de la majorité des salariés ni de leurs représentants, qui est rejeté par plus de 70 % des Français, que vous avez fait passer par la force du 49.3 à l'Assemblée nationale et qui sera encore minoritaire au Sénat. Cela fait tout de même beaucoup ! Cela explique aussi les nombreuses tensions et grèves multiples qui affectent notre pays. Voilà pourquoi nous demandons la suspension du débat parlementaire et le retour à la table des négociations ! De grâce, ne vous entêtez pas plus : saisissez les perches qui vous sont tendues !

Par ailleurs, madame la ministre, vous avez soupçonné notre groupe de fuir le débat, en me répondant lors de la séance des questions d'actualité. Rassurez-vous : le débat de fond, nous l'aurons, grâce aux 402 amendements que nous avons déposés. Ils nous permettront de démontrer les régressions et reculs sociaux qu'entraînerait l'adoption de votre texte.

L'article 2 ne contient pas moins de cinquante-sept pages pour poser la primauté de l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche. Comme le disait la représentante de la CGT à la table ronde syndicale : « Cela aura pour effet de faire voler en éclats le socle commun, mis en place dans le code du travail, de protection et de garanties collectives dont bénéficient les salariés. […] Les salariés les plus fragiles, ceux qui sont isolés […], seront donc encore davantage défavorisés. […] Avec ce projet de loi, on inverse le processus et on entame, de ce fait, une course au dumping social. »

L'article 10, qui porte sur la légitimité des accords collectifs, est surprenant ! Comment pouvez-vous affirmer vouloir renforcer les syndicats dans la négociation d'entreprise et, en même temps, permettre à une minorité syndicale de remettre en cause une position prise par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés ? Je ne comprends pas, et je ne suis probablement pas le seul !

L'article 11 concerne les accords dits « de préservation et de développement de l'emploi ». Au moins, vous assumez la filiation avec les lois de droite Fillon, Sarkozy-Bertrand, Warsmann et les douze accords dits de « maintien de l'emploi », dont vous tirez un bilan curieusement positif. Pourtant, les sacrifices acceptés par les salariés n'ont empêché ni suppressions massives d'emplois ni fermetures de site ! Maintenant, vous voulez autoriser ce type

d'accords même lorsque l'entreprise ne connaît pas de difficultés économiques. Pour quels intérêts, selon vous ?

Enfin, avec l'article 30, en sécurisant les licenciements sans cause réelle ni sérieuse, vous répondez ainsi au vœu le plus cher du MEDEF ces dernières décennies. C'est un comble !

Les précisions apportées à l'Assemblée nationale ne redonneront aux syndicats aucune des possibilités d'interventions que votre gouvernement a enlevées dans le cadre des lois précédentes ! Je parle ici des plans de sauvegarde de l'emploi, ou PSE, qui écartent maintenant les institutions représentatives du personnel, les comités d'entreprise, de toute possibilité d'intervention pendant deux ou quatre mois après l'annonce d'une fermeture de site !

En revanche, avec cette loi, vous limiterez le pouvoir d'appréciation du juge sur le bien-fondé du motif économique des licenciements. C'est inacceptable !

Vous le voyez, notre groupe manifestera une opposition résolue au projet de loi tel qu'il est issu du 49.3, et avec la même détermination, aux surenchères de la droite intégrées au texte issu de la commission des affaires sociales, sur l'initiative de la majorité sénatoriale.

D'ailleurs, chers collègues de droite, je vous le dis franchement, vous avez fait fort : flexibilisation à outrance des dispositifs d'aménagement du travail ; facilitation encore plus poussée des licenciements économiques ; nouveaux reculs sur la reconnaissance et la prise en compte de la pénibilité du travail ; doublement des seuils sociaux, c'est-à-dire suppression de la représentation syndicale dans un projet de loi dont vous partagez pourtant le principe et l'objectif affiché de développer le dialogue social à l'entreprise ; apprentissage dès quatorze ans : travail de nuit des apprentis ; enfin, cerise sur le gâteau que vous offrez au MEDEF, les 39 heures !

Cela illustre d'ailleurs parfaitement notre analyse. En somme, vous enjoignez aux salariés de négocier à 37 heures ou à 38 heures payées 35,…

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. Non ! Payées 37 ou 38 heures !

M. Dominique Watrin. … faute de quoi ce sera 39 heures !

Certes, vous n'êtes pas allés jusqu'à proposer la durée légale du travail à 39 heures ; vous avez évoqué seulement une durée de référence. Peut-être que ce qui se passe dans la rue et dans les entreprises vous inquiète aujourd'hui. Mais va pour les 39 heures tout de même, puisque ce qui compte pour vous, c'est d'afficher le programme présidentiel.

Madame la ministre, soyez rassurée. Nous combattrons avec la même vigueur les propositions de la droite sénatoriale. Je veux simplement vous dire que nous avons passé l'âge des jeux politiciens.

Ne croyez surtout pas qu'en défendant dans cet hémicycle un texte aussi brutal contre le monde du travail, vous puissiez vous prévaloir, face aux surenchères de la droite, d'une quelconque vertu d'équilibre. En effet, si la droite a fixé à 39 heures le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, c'est aussi parce qu'elle s'est appuyée sur l'article 2 de votre texte. (Marques d'approbation sur les travées du groupe CRC.)

Mme Éliane Assassi. C'est logique !

M. Dominique Watrin. D'ailleurs, elle n'a pas demandé la suppression de cet article qui permet aux employeurs de

contourner toujours plus l'obligation de rémunérer les heures supplémentaires et de ne payer que 10 % les huit premières, contre 25 % aujourd'hui.

Mme Éliane Assassi. La porte était ouverte !

M. Jean-Pierre Caffet. Quel jésuite !

M. Dominique Watrin. Je le répète : la matrice commune, c'est Bruxelles ; c'est le MEDEF ! Je sais d'ailleurs que certains socialistes ne sont pas loin de penser la même chose !

Mes chers collègues, nous aurons aussi à cœur, au cours des débats, de montrer que nous ne sommes pas pour le statu quo. Nous pensons que le code du travail reste à améliorer pour prendre en compte les nouvelles précarités du travail et les évolutions technologiques.

Nous portons l'exigence d'un véritable dialogue social dans l'entreprise, ce qui ne pourra pas se réaliser sans droits nouveaux d'intervention des salariés et de leurs représentants.

Nous ferons donc de nombreuses propositions sur différents champs : pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutter contre la précarité dans les services et l'aide à domicile ; pour une médecine du travail de prévention et de reclassement, et non de sélection ; pour faciliter la reconductibilité des contrats saisonniers ; pour combattre à la racine le travail détaché illégal.

À l'ère du numérique, du développement des plateformes sophistiquées, mais qui reproduisent en réalité les formes les plus primitives de l'exploitation, nous nous attacherons aussi à faire émerger de nouveaux droits, un véritable statut pour les « uberisés ».

Plus généralement, les progrès technologiques vont considérablement et durablement modifier le travail. On estime ainsi que ces évolutions auront des effets sur 50% des emplois salariés et des métiers actuels d'ici à vingt ans.

Au regard d'un tel bouleversement, on ne peut pas se contenter d'un compte personnel d'activité. Il s'agit aussi de prendre le contrepied des logiques actuelles, par la réduction du temps de travail, la formation, mais aussi le partage des richesses.

Plutôt que les 39 heures ou la flexibilité à outrance, mettons en débat le passage aux 32 heures d'ici à 2021 sans perte de salaire !

En un mot, et c'est là notre divergence de fond, les membres du groupe CRC estiment que le progrès social ne peut pas résulter de la régression de chacun. Au contraire ! C'est dans le développement des droits économiques, culturels, syndicaux, coopératifs et sociaux que l'on fraiera le chemin d'une société et d'une économie efficaces, au service de tous !

Il faut maintenir la majoration de 25 % des heures supplémentaires

Loi Travail : article 2 A

Par Annie David / 14 juin 2016

À travers cet amendement, nous souhaitons rétablir le principe de faveur en matière de majoration des heures supplémentaires.

Oui, il est nécessaire de moderniser, de fortifier même notre code du travail, mais cette modernisation ne peut se concevoir que si elle fait progresser le droit du travail. En effet, le code du travail a pour vocation de dire le droit en matière de travail, non pas de renforcer la compétitivité, comme on l'a vu à l'article 1er, ou même de créer de l'emploi.

À cet égard, une étude récente du FMI conclut que « la réglementation du marché du travail n'a pas d'effets statistiquement significatifs sur la compétitivité des entreprises ».

De plus, nous souhaitons maintenir l'effectivité de la majoration des heures supplémentaires au-delà des 35 heures, à un taux qui ne pourra être inférieur à 25 %. Contrairement à ce qu'affirmait Gérard Roche, il y aura donc bien une perte de salaire concernant les heures supplémentaires. En somme, nous souhaitons élargir la dérogation accordée aux routiers à l'ensemble des salariés, tout en revenant sur le plancher des 10 %. La preuve a d'ailleurs été donnée par M. Vidalies.

En effet, il n'est pas suffisant d'affirmer que vous reviendrez sur la majoration des heures supplémentaires et, dans le même temps, de décider un plancher obligatoire de 10 %. Le recul est évident puisque, jusqu'à présent, la norme était une majoration de 25 % assortie de dérogations. Cela est d'autant plus inacceptable que les secteurs consommateurs d'heures supplémentaires sont des secteurs à bas salaires. Pour un salarié payé au SMIC, l'employeur devra débourser moins de 1 euro par heure supplémentaire, une broutille qui le poussera à y recourir au lieu d'embaucher. Quant aux salariés, ils verront leur pouvoir d'achat baisser, mais cela ne semble pas vous choquer outre mesure.

De plus, et cela n'est pas à démontrer, le recours aux heures supplémentaires est un frein à la création d'emplois. Le Président de la République ne rappelait-il pas, il y a peu, que « Quand une entreprise pouvait payer moins cher une heure supplémentaire qu'une heure normale d'un salarié recruté, elle prenait l'heure supplémentaire au détriment de la création d'emploi » ?

Enfin, cette disposition dévalorise également la valeur travail, ce qui est une faute politique et morale pour un gouvernement de gauche !

Avec cet article, la branche n'existe plus

Loi Travail : article 2

Par Éliane Assassi / 14 juin 2016

Cet article 2 introduit dans notre histoire une rupture de nos relations sociales. La France, je le rappelle, est le premier pays au monde en termes de couverture conventionnelle ou statutaire. Plus de 90 % des salariés de notre pays sont couverts par une convention collective, contre 60 % en Allemagne.

Notre articulation de niveau de négociation collective est républicaine. La hiérarchie des normes comporte la loi, les accords nationaux interprofessionnels, les accords de branche et les accords d'entreprise. Votre texte prévoit de remettre en cause cette articulation. Dans certains cas, la branche est contournée. Par exemple, sur les heures supplémentaires, les premières heures payées au-delà de la durée légale sont actuellement payés 25 % de plus et, depuis 2008, par accord de branche étendu, nous pouvons déjà passer à 10 %. Une seule branche, dans le secteur du tourisme et des loisirs, a négocié ce type d'accord, ce qui signifie qu'il n'y a pas de demande en ce sens, y compris du côté patronal.

Avec cet article, la branche n'existe plus. On passe directement à l'entreprise. Situer la négociation non plus au niveau des branches, où les syndicats sont présents, mais dans l'entreprise, où les syndicats sont les plus faibles et les salariés les moins bien représentés, c'est aggraver les inégalités entre les salariés et favoriser le dumping social.

Nous étions très nombreux, à gauche, en 2004, en 2008, à refuser l'inversion de la hiérarchie des normes que vous nous proposez. Je ne vais pas remuer le couteau dans la plaie et revenir sur ce que j'ai dit hier en présentant la motion tendant à opposer l'exception d'irrecevabilité, en citant particulièrement les propos de notre actuel secrétaire d'État aux transports, qui, alors qu'il était dans l'opposition, avait vilipendé les accords d'entreprise et l'inversion de la hiérarchie des normes. D'autres grands ténors du Gouvernement avaient également poussé des cris d'orfraie. Mais cela, c'était avant !

M. le président. Veuillez conclure, ma chère collègue.

Mme Éliane Assassi. Croyez bien que cette inversion des idées est désastreuse pour nombre de celles et ceux qui ont cru en vous, hier, et qui voient bien que vous avez capitulé.

M. le président. Il faut conclure, madame Assassi !

Mme Éliane Assassi. Donc, madame la ministre, j'insiste pour vous demander de stopper les débats au Parlement, de relancer la négociation, avec bien sûr la possibilité, in fine, de retirer cette loi.

Un dumping social accru

Loi Travail : article 2

Par Annie David / 14 juin 2016

L'article 2, en inversant la hiérarchie des normes et en remettant en cause le principe de faveur, réunit toutes les conditions pour favoriser un dumping social accru. C'est la meilleure preuve que le Gouvernement se trompe de paradigme, en considérant que c'est en tirant vers le bas les conditions de travail des salariés que l'emploi sera préservé. C'est par ailleurs oublier un peu rapidement que ce que vous nommez « coût du travail » – que vous n'avez de cesse de vilipender – est en réalité un salaire, immédiat ou socialisé, qui maintient une consommation à un niveau acceptable et que, à l'inverse, le coût du capital, toujours plus important, bloque les investissements dans les entreprises et la consommation des ménages en pressurant les salaires.

L'esprit de l'article 2 aggrave encore ce phénomène puisque, en inversant la hiérarchie des normes, ce sont les salariés de toutes les entreprises d'un même secteur qui seront mis en concurrence. Qu'un seul accord désavantageux pour les salariés soit signé, parce que la pression patronale est trop forte, parce que la situation est désespérée, et tous les employeurs concurrents renforceront leur pression sur les organisations de salariés pour qu'elles s'alignent sur les conditions désavantageuses de l'accord dans une course au moins-disant social.

Jusqu'ici, l'accord de branche et la loi étaient là pour éviter ce phénomène. Pourquoi le Front populaire, dont le Gouvernement a tenu à commémorer l'accession au pouvoir, avait-il mis en place ce système ? Tout simplement parce que, plus l'échelle est réduite, plus le lien de subordination employeur-employé s'exprime crûment et plus il est difficile pour les salariés de se défendre. Ce constat est d'autant plus vrai que, en période de chômage de masse, la crainte de se voir remplacé est plus forte du côté des salariés. La loi, de par son cadre global, annihile ce rapport de subordination.

De fait, il est évident que, avec cet article 2, vous accentuerez la précarisation de l'ensemble des salariés, en organisant un dumping social entre les entreprises. Vous achèverez ainsi le processus qui consiste à renforcer le coût du capital vis-à-vis du coût du travail et le lien de subordination en faveur de l'employeur, à permettre l'émergence d'accords défavorables alors même que les syndicats majoritaires y sont opposés et à pressurer l'ensemble des salariés.

Vous comprendrez donc, mes chers collègues, que nous ne pouvons suivre le Gouvernement sur cet article 2.

Cette logique va fragiliser l'ensemble des salariés

Loi Travail : article 2

Par Laurence Cohen / 14 juin 2016

L'article 2 représente la substantifique moelle du projet de loi, en prévoyant notamment l'inversion de la hiérarchie des normes et la mise à mal du principe de faveur. Cette logique va fragiliser l'ensemble des salariés, plus particulièrement les femmes, car ce sont elles qui vivent majoritairement des situations précaires et connaissent le plus d'inégalités dans les domaines de l'emploi, des conditions de travail, des salaires, du déroulement de carrière ou de la formation.

Les progrès en matière d'égalité professionnelle ont été obtenus à la suite de luttes menées par les femmes et de l'adoption de certaines lois. Même si le chemin à parcourir reste encore long, comme nous l'avons vu tout au long de nos débats, la loi, accompagnée de sanctions aux contrevenants, a amélioré la situation professionnelle des femmes. Or, avec votre texte, madame la ministre, la loi deviendrait supplétive et s'appliquerait seulement lorsqu'il n'y a pas de disposition au niveau de la branche ou de l'entreprise. Les conséquences en seraient dramatiques.

Si l'on prend la question des temps partiels, que subissent bon nombre de femmes dans de nombreux métiers comme ceux du commerce ou de l'accompagnement à la personne, votre projet de loi va encore aggraver les choses. Et je ne fais pas ici de procès d'intention, je dénonce des faits ! Rappelons-nous, mes chers collègues, que Mme Najat Vallaud-Belkacem, alors ministre des droits des femmes, avait instauré une norme de vingt-quatre heures minimales, sauf dérogation. Or soixante branches ont négocié pour contourner cette loi et, en moyenne, la durée des temps partiels dans ces soixante branches est de dix-sept heures. Avec ce projet de loi, la norme sera le moins-disant et les vingt-quatre heures voulues par cette ministre deviendront dérogation.

Mme Nicole Bricq. Ce n'est pas vrai !

Mme Laurence Cohen. C'est parce que nous refusons l'extension de la précarité et de la flexibilité que nous combattons cet article 2 ; c'est parce que nous sommes favorables à la négociation, parce que nous croyons au dialogue social que nous soutenons la hiérarchie des normes, avec principe de faveur et encadrement par la loi. C'est cette vision que nous défendrons à travers nombre des amendements que nous proposerons.

De drôles de casseurs, ces individus qui ont pu se livrer à leurs exactions sous les yeux d'une police passive !

Loi Travail

Par Christian Favier / 16 juin 2016

La proposition, émise par notre collègue Gaëtan Gorce, de suspendre nos travaux pour permettre la reprise d'un véritable dialogue social me semble sage. Je note que Mme la ministre, après quatre interpellations, refuse de répondre sur ce point. Que signifie ce silence ? Le Gouvernement est-il, oui ou non, prêt au dialogue social ?

Je confirme par ailleurs ce que vient de dire mon collègue Jean-Pierre Bosino concernant les incidents survenus à l'hôpital Necker : la CGT – elle n'était d'ailleurs pas seule à organiser les manifestations de mardi, qui se sont déroulées à l'appel de six syndicats – n'a aucune responsabilité dans les violences qui ont été commises. Dire le contraire relève de la diffamation !

Mme Laurence Cohen. Très bien !

M. Christian Favier. Ceux qui osent tenir de tels propos devront l'assumer devant les tribunaux ! (M. David Assouline proteste.)

Ce sont d'ailleurs de drôles de casseurs, ces individus qui ont pu se livrer à leurs exactions sous les yeux d'une police passive ! (Protestations sur certaines travées du groupe socialiste et républicain.)

M. David Assouline. La police n'est pas passive ! C'est inacceptable !

M. Christian Favier. Des photos…

M. Jean-Pierre Bosino. Et des vidéos !

M. Christian Favier. … montrent des policiers en civil, arborant des brassards de police, qui laissent faire les casseurs à l'hôpital Necker, parce que le Gouvernement et le Premier ministre ont choisi la voie du pourrissement ! (Exclamations sur les travées du groupe socialiste et républicain.) Ils ont décidé de tout faire pour tenter de discréditer les organisations syndicales et de masquer ainsi le rejet massif dont ce projet de loi fait l'objet. Nous ne l'accepterons pas !

Il faut combattre ce gouvernement totalement irresponsable. Non, vous n'empêcherez pas, demain, les salariés de continuer à manifester ! Ce n'est pas parce qu'aujourd'hui M. Valls joue les gros bras, donne des coups de menton, que les salariés vont accepter de rentrer dans le rang. Nous continuerons à manifester, jusqu'au retrait de ce projet de loi !

Quoi qu'il en soit, la mesure de sagesse consisterait, dans l'immédiat, à suspendre ces travaux. (Très bien ! et applaudissements sur les travées du groupe CRC.)

Travail de nuit : intervention contre la suppression de la surveillance médicale des salariés

Par Michel Billout / 16 juin 2016

Lors du débat sur l'article 2 de la loi Travail, Michel billout a défendu un amendement de son groupe concernant les travailleurs de nuit dont le projet de loi supprime la surveillance médicale régulière...

Intervention de Michel Billout :

La surveillance médicale des travailleurs de nuit bénéficie aujourd'hui d'un cadre juridique spécifique. Je pense, comme mes collègues, qu'il faut le préserver, car il s'explique essentiellement par la nécessité de s'assurer périodiquement du bon état de santé du salarié au poste de travail qu'il occupe. Il s'agit également de l'informer des conséquences médicales des expositions au poste de travail et de l'importance d'un suivi médical particulier.

Il est communément admis que le travail de nuit constitue un danger pour la santé des travailleurs. Vous le savez comme moi, madame la ministre, il fait partie des facteurs reconnus de pénibilité pris en compte dans le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Comme l'ont rappelé nos collègues Laurence Cohen, Henri Cabanel et Jean Desessard, le travail de nuit peut avoir de graves répercussions sur la mémoire et l'attention, et diminuer la réactivité. Il peut également affecter le système cardiovasculaire et favoriser le développement de différentes formes de cancer.
À cet égard, cela a été rappelé, différentes études, comme celles de Harvard et, en 2012, de l'INSERM, ont démontré que le risque de cancer du sein était beaucoup plus élevé chez les femmes qui travaillent de nuit.

Dans sa rédaction initiale, l'alinéa dont il est question visait à supprimer la surveillance médicale régulière des salariés travaillant de nuit.
Face à des risques avérés, je ne comprends pas ce qui pourrait justifier un tel recul du suivi médical. Selon moi, cela mettrait en danger la santé et la sécurité de ces travailleurs. C'est la raison pour laquelle cet amendement vise à revenir à la législation existante, en rétablissant un suivi médical semestriel.

Cet amendement a été rejeté.

lire **Ici** l'ensemble des débats sur cette question.

Travail du dimanche : revenir aux 5 dimanches "du maire"

Par Michel Billout / 16 juin 2016

Défense d'un amendement sur le repos dominical et la défense du petit commerce et du commerce forain...

Intervention de Michel Billout

Cet amendement porte sur l'article L. 3132-26 du code du travail, à savoir les dérogations au repos hebdomadaire du dimanche accordées par le maire pour les établissements de commerce de détail.

La loi Macron a porté de cinq à douze le nombre de « dimanches du maire », faisant de l'ouverture dominicale dans les commerces une ouverture non plus exceptionnelle, mais bien plus régulière, puisque nous parlons d'un dimanche par mois. Il ne s'agit donc plus de couvrir les seules périodes de soldes ou de fêtes de fin d'année.

De plus, ces possibilités d'ouverture supplémentaire, j'ai pu le constater, ont été davantage utilisées par les grandes surfaces, **au détriment souvent de l'activité des commerçants forains présents sur les marchés le dimanche et qui connaissent, eux, une véritable précarité.**

Cette rupture d'équilibre entre le petit commerce et la grande distribution était déjà pointée du doigt par l'Observatoire français des conjonctures économiques, relevant que **l'ouverture dominicale entraînerait un transfert des dépenses et non une augmentation de la consommation.** Ce n'est pas moi qui le dis !

Enfin, il est intéressant de noter que depuis la promulgation de la loi Macron, selon un premier bilan publié au mois de mars dernier par le ministère de l'économie, **moins d'un quart des soixante-dix plus grandes villes françaises** – quinze pour être précis – ont choisi d'utiliser leur potentiel de douze dimanches ! Ce peu d'empressement des maires montre que cette disposition ne correspond pas à un besoin sur le terrain. Je ne pense pas que les choses s'amélioreront en simplifiant le dispositif.

C'est pourquoi, le présent texte étant censé, comme l'indique son titre, apporter de nouvelles « protections pour les actifs », nous proposons, dans l'intérêt de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale des salariés, de revenir stricto sensu à cinq « dimanches du maire ».

Intégralité des débats sur ce sujet disponible ICI

La suppression des avantages individuels acquis

Loi Travail : article 8

Par Dominique Watrin / 17 juin 2016

L'article 8 du présent projet de loi autorise, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les représentants élus du personnel ou, à défaut, les salariés mandatés à réviser un accord ou une convention.

Sans même parler de la tentation, pour l'employeur, de choisir son interlocuteur en proposant à l'un de ses salariés de se faire mandater par un syndicat pour être habilité à négocier et signer son projet d'accord, on peut s'interroger sur la capacité réelle d'un salarié d'une petite entreprise, sans formation ni expérience de la négociation collective, et ne bénéficiant que d'une protection de douze mois, à jouer pleinement son rôle de partenaire social dans une négociation portant sur tous les aspects du droit du travail. Surtout, cet article 8 prévoit la suppression des avantages individuels acquis, désormais réduits au simple maintien de la rémunération perçue. C'est à nos yeux une attaque particulièrement grave contre les droits des salariés.

Pour donner un exemple, la Cour de cassation a rendu une décision le 2 mars dernier qui prévoit que, en l'absence d'accord, la structure de la rémunération résultant d'un accord collectif dénoncé constitue un avantage individuel acquis incorporé au contrat de travail des salariés.

En 2001, un employeur a dénoncé plusieurs accords collectifs nationaux et locaux applicables au sein des entreprises du groupe. L'un des accords prévoyait le versement, en plus du salaire, de primes de vacances, ainsi que de primes familiales et d'expérience. En l'absence d'accords de substitution conclus, les salariés concernés ont perdu le bénéfice de leurs primes. Néanmoins, la Cour de cassation a donné raison aux salariés en reconnaissant leurs avantages individuels acquis.

Avec son article 8, ce projet de loi, d'un côté, supprime cet acquis social et, de l'autre, exige pour la validation des accords le soutien d'organisations syndicales ayant reçu non plus 30 % mais 50 % des voix aux élections professionnelles.

Cette dernière mesure, certes positive, ne compense pourtant pas les mesures régressives de cet article. Pour cette raison, nous demandons sa suppression.

Une façon de limiter et de normaliser par avance les négociations

Loi Travail : article 9

Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016

Cet article 9, que nous abordons à présent, a été modifié lors de son examen en commission. Ces modifications ne représentent pas pour nous un progrès social, notamment en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

Les principales évolutions introduites ont eu pour but d'aménager les règles de fonctionnement de ces institutions dans un sens défavorable, selon nous, aux salariés : recours à la visioconférence, consultation amoindrie des représentants du personnel, délais raccourcis pour les accords, etc.

C'est, une nouvelle fois, une façon de limiter et de normaliser par avance les négociations.

Bien entendu, il est intéressant d'utiliser plus régulièrement les moyens modernes de communication pour développer les échanges. Mais, s'agissant de la visioconférence, on peut se demander si elle n'empêchera pas, par exemple, les délégués syndicaux de se concerter, de confronter leurs points de vue et de cheminer ensemble lorsqu'ils prennent connaissance de tel ou tel problème. D'autant que, même si l'employeur ne respecte pas ses engagements minimaux, les accords conclus de cette façon restent valables « dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties ». En un mot : on triche, mais à la loyale !

Nous ne pouvons pas accepter cette « flexi-insécurité » dans nos entreprises. Il est nécessaire de préserver un paritarisme éclairé et constructif pour mener un véritable dialogue social dans le monde économique où nous vivons.

Malheureusement, cet article 9 ne permettra pas une nécessaire concertation et une protection adéquate des salariés.

C'est pourquoi, mes chers collègues, nous vous proposons de supprimer cet article et nous vous invitons à voter en faveur de cet amendement.

Encore une fragilisation des conditions de travail et de vie des salariés

Loi Travail : article 7

Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016

L'article 7, en l'état actuel, pose trois problèmes.

Premier problème : il fixe par défaut une durée de vie pour une convention ou un accord collectif. Ainsi, on passerait d'une durée illimitée telle qu'elle est prévue par le code du travail aujourd'hui à une durée par défaut de cinq ans au maximum.

Dans le contexte économique et social que nous connaissons, cela ne peut que s'apparenter à une fragilisation des conditions de travail et de vie des salariés. Tous les cinq ans, l'employeur pourra imposer de nouvelles conditions aux travailleurs, se servant de ce créneau pour renégocier des accords précédemment favorables, désormais non pérennes. Pourtant, les conditions de dénonciation d'un accord sont déjà suffisamment larges pour permettre leur révision.

Deuxième problème : l'article revient sur la périodicité des négociations obligatoires prévues dans le code du travail, qui se trouveraient ainsi plus espacées. Pour ne prendre qu'un aspect de ces négociations, celles sur la rémunération, cela signifie qu'à la place d'une revalorisation salariale annuelle, les salariés pourraient voir leur salaire bloqué pendant trois ans, sans aucune adaptation à l'égard de l'inflation, par exemple. En outre, cette mesure ne peut être que contre-productive pour l'économie, dans la mesure où nous savons que le pouvoir d'achat, donc toute revalorisation salariale, participe à la consommation intérieure et par conséquent à la croissance.

Troisième et dernier problème : la publicisation des accords collectifs d'entreprise. Si l'intention générale est louable, laisser la possibilité à un signataire de s'opposer unilatéralement à la publicisation d'un accord revient à limiter fortement le droit d'information des salariés sur leurs conditions de travail. À un moment où le Gouvernement souhaite renforcer le dialogue, on ne peut qu'être étonné de voir qu'il laisse cette opacité de fait sur un sujet aussi essentiel que la rémunération ou la possibilité d'évolution de carrières.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous demandons la suppression de cet article.

Une façon de limiter et de normaliser par avance les négociations

Loi Travail : article 9

Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016

Cet article 9, que nous abordons à présent, a été modifié lors de son examen en commission. Ces modifications ne représentent pas pour nous un progrès social, notamment en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

Les principales évolutions introduites ont eu pour but d'aménager les règles de fonctionnement de ces institutions dans un sens défavorable, selon nous, aux salarié-e-s : recours à la visioconférence, consultation amoindrie des représentants du personnel, délais raccourcis pour les accords, etc.

C'est, une nouvelle fois, une façon de limiter et de normaliser par avance les négociations.

Bien entendu, il est intéressant d'utiliser plus régulièrement les moyens modernes de communication pour développer les échanges. Mais, s'agissant de la visioconférence, on peut se demander si elle n'empêchera pas, par exemple, les délégués syndicaux de se concerter, de confronter leurs points de vue et de cheminer ensemble lorsqu'ils prennent connaissance de tel ou tel problème. D'autant que, même si l'employeur ne respecte pas ses engagements minimaux, les accords conclus de cette façon restent valables « dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties ». En un mot : on triche, mais à la loyale !

Nous ne pouvons pas accepter cette « flexi-insécurité » dans nos entreprises. Il est nécessaire de préserver un paritarisme éclairé et constructif pour mener un véritable dialogue social dans le monde économique où nous vivons.

Malheureusement, cet article 9 ne permettra pas une nécessaire concertation et une protection adéquate des salarié-e-s.

C'est pourquoi, mes chers collègues, nous vous proposons de supprimer cet article et nous vous invitons à voter en faveur de cet amendement.

Une régression grave pour les salariés en matière de congés

Loi Travail : article 3

Par Dominique Watrin / 17 juin 2016

L'article 3 prévoit une régression grave pour les salariés en matière de congés. Le Gouvernement et la droite sénatoriale sont d'accord pour permettre à l'avenir à l'employeur d'imposer à un salarié le changement de la date de ses congés au dernier moment.

Aujourd'hui, la loi prévoit que l'employeur doit prendre en compte la situation familiale des salariés pour définir les dates des congés payés. Un mois avant le départ du salarié, l'employeur n'a plus le droit de modifier l'ordre et les dates de départ.

Demain, la prise en compte de la situation de famille et le délai d'un mois avant le départ en deçà duquel l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ ne seront plus que des dispositions supplétives. Désormais, les dates de congés payés pourront être remises en cause par voie d'accord d'entreprise ou de branche, sans prise en compte de la situation des salariés.

Concrètement, un salarié ayant posé ses congés estivaux au 1er juillet pourra voir ses vacances annulées si l'accord d'entreprise prévoit un délai de modification de quinze jours par exemple. Il s'agit là d'un véritable recul social pour les droits des salariés et d'une remise en cause du droit à bénéficier de congés et à profiter de sa vie de famille.

Telles sont les raisons pour lesquelles nous sommes opposés à l'article 3, qui inscrit l'inversion de la hiérarchie des normes en matière de congés et de délais de prévenance.

Vous permettez aux entreprises de créer leurs propres règles

Loi Travail : article 3

Par Laurence Cohen / 17 juin 2016

L'article 3 inverse la hiérarchie des normes dans le domaine des congés hors congés payés. Chers collègues, vous donnez ainsi la priorité à la négociation collective au niveau de l'entreprise, laquelle primera sur la négociation de branche. Par ailleurs, vous permettez aux entreprises de créer leurs propres règles et instaurez, pour vous donner bonne conscience, des planchers au-delà desquels les négociateurs ne pourront pas aller.

Laisser les entreprises créer leurs propres règles témoigne tout d'abord d'une réelle méconnaissance de la négociation syndicale, particulièrement en entreprise. En effet, les négociations requièrent de la technicité et de solides connaissances en droit du travail, qu'il n'est pas simple d'acquérir lorsqu'on ne dispose que de quelques heures de délégation par semaine.

Or, quand on est informaticien, ouvrier de maintenance, hôtesse de caisse ou responsable marketing, il est indispensable d'acquérir de telles connaissances. Les délégués syndicaux au niveau de l'entreprise sont ainsi plus fragilisés dans les négociations, leurs interlocuteurs étant souvent des directeurs des ressources humaines, qui, eux, du fait de leur formation et de leur métier, maîtrisent le droit du travail.

Surtout, le chantage à l'emploi, si présent lors des négociations, est encore plus fort à l'échelon de l'entreprise : ce sont les collègues et les territoires où l'on vit qui sont l'objet du chantage, si bien que les délégués syndicaux locaux arrivent souvent à la table des négociations en se sentant pieds et poings liés.

Ces dispositions traduisent ensuite une méconnaissance de la réalité des petites et moyennes entreprises : seul 15 % des entreprises de moins de quinze salariés disposent d'une représentation syndicale. De ce fait, comment prévoir que des dispositions aussi importantes que le nombre de jours de congé en cas de décès d'un proche puissent varier d'une entreprise à l'autre, particulièrement entre les grandes et les petites entreprises ?

Votre proposition revient à créer un code de la route différent dans chaque commune en pensant que cela permettra de simplifier les règles de circulation et de réduire le nombre d'accidents ! Tout cela paraît bien improbable et donc irréaliste.

La seule avancée de cet article

Loi Travail : article 3

Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016

L'allongement de la durée du congé exceptionnel auquel a droit un salarié en cas de décès d'un enfant est très certainement la seule avancée de cet article, le Gouvernement ayant reculé sur cette question. En effet, le texte initial ne modifiait pas les conditions actuelles et prévoyait un congé exceptionnel de deux jours, soit autant que pour un déménagement, si vous me pardonnez cette comparaison.

Cette mesure marque, il faut le saluer, une grande avancée pour l'ensemble des salariés qui vivent ce type de deuil particulièrement lourd, d'autant plus que les possibilités de recours sont très limitées et que l'inversion de la hiérarchie des normes organisée par le texte pouvait laisser craindre le pire.

Je rappelle en effet qu'un salarié, à condition d'être en état de le faire compte tenu du deuil qui le frappe, peut saisir le conseil des prud'hommes en référé, lequel statue ensuite dans un délai allant de deux mois à six mois.

L'allongement du délai du congé exceptionnel prévu à l'article 3 permettra, nous l'espérons, de répondre à un double objectif.

Tout d'abord, il doit permettre aux parents concernés de commencer à faire leur deuil et d'organiser les funérailles.

Ensuite, il constituera une sécurisation des salariés concernés. Ces derniers sont bien souvent en effet dans l'obligation soit de reprendre leur poste, au mépris parfois de leur sécurité et alors qu'ils préféreraient être auprès de leurs proches, soit de se priver d'une part non négligeable de leur salaire dans un moment pourtant compliqué et difficile.

Nous allons continuer jusqu'au bout ce combat que nous trouvons juste

En réponse à Nicole Bricq qui qualifie notre démarche de « totalitaire »

Par Laurence Cohen / 17 juin 2016

Je suis étonnée de l'intervention de Mme Bricq, qui parle de comportement ou de démarche « totalitaire ».

Mme Nicole Bricq. Il faut écouter les autres !

Mme Laurence Cohen. Je ne sais pas comment elle qualifie l'emploi du 49.3 à l'Assemblée nationale ! Hier, en expliquant son vote sur l'article 2, elle s'est réjouie qu'un débat ait lieu au Sénat et elle a déploré qu'il n'y en ait pas eu à l'Assemblée nationale. On voit bien qu'elle n'est pas à quelques contradictions près… C'était ma première remarque.

Deuxième remarque, elle s'est demandée « pour qui ?, pour quoi ? » les communistes s'acharnent-ils à démonter les articles et les alinéas un par un. Je suis désolée, ce n'est pas nous qui avons rédigé ce projet de loi. Mme la ministre est bien placée pour le dire, elle qui le soutient à 200 % ! Elle le revendique, sa porte est ouverte, mais elle ne bouge pas d'un iota pour modifier quelque mesure que ce soit...

Ce n'est pas nous qui avons rédigé, par exemple l'article 3, qui comprend 417 alinéas. Je suis désolée, nous accomplissons notre mission de parlementaire…

Mme Nicole Bricq. Je ne l'ai pas contesté !

Mme Laurence Cohen. Or notre mission de parlementaire, ce n'est pas seulement de déconstruire un projet de loi qui est mauvais, qui est négatif, qui, sous le prétexte de sécuriser l'entreprise, va apporter de l'insécurité aux salariés.

Notre mission, ce n'est pas seulement de déconstruire, c'est aussi de prouver que des mesures alternatives existent. C'est pourquoi, dans chaque domaine, que ce soit sur les questions de formation, de jeunesse, de hiérarchie des normes, nous démontrons qu'un autre chemin est possible. Cette voie, c'est la voie progressiste, celle d'un autre code du travail, qui sécurise à la fois les entreprises et les salariés.

Quand les salariés d'une entreprise vont mal, l'entreprise va mal elle aussi. Il y a beaucoup de PME et de TPE qui meurent tous les jours ! Ici, on ne parle pas des grands groupes ! Ce que nous démontrons, c'est qu'il existe une autre voie, celle du progrès, celle du XXIe siècle où chacun s'épanouit. Et, malheureusement, telle n'est pas la voie choisie par ce gouvernement.

Telles sont les raisons pour lesquelles, jusqu'au bout, nous défendrons nos arguments. « Pour qui, pour quoi ? » Pour toutes celles et tous ceux qui défilent dans la rue et pour toutes et ceux qui manifestent par leur intermédiaire !

Nous allons continuer jusqu'au bout ce combat que nous trouvons juste et que nous croyons être celui d'une vraie gauche !

Un droit au service du patronat

Loi Travail : article 3

Par Brigitte Gonthier-Maurin / 17 juin 2016

L'article 3, que nous venons d'examiner témoigne, d'une vision très régressive de ce que doit être le droit social applicable au sein des entreprises. Je vous le dis franchement : je considère que c'est un droit plutôt au service du patronat ! (Exclamations sur les travées du groupe Les Républicains.) Je savais que je vous ferais réagir, mes chers collègues.

Pour atteindre un tel objectif, le présent projet de loi procède à l'inversion des normes – les règles seront négociées non plus pour tout un secteur, mais entreprise par entreprise – et met fin au principe de faveur.

Ces deux mesures conjuguées placent les salariés dans une grande fragilité – quoi que vous en disiez – face à leur employeur, dans un contexte économique fragile où le chômage de masse est un argument utile pour justifier des régressions sociales.

Mes chers collègues, ce n'est pas en abaissant toutes les réglementations favorables aux salariés et en faisant plus d'austérité que nous réglerons ce problème très grave du chômage. Au contraire !

M. Philippe Dallier. Passons tout de suite aux 32 heures ! (Sourires sur les travées du groupe Les Républicains.)

Mme Brigitte Gonthier-Maurin. Les accords d'entreprise deviennent ainsi la norme de droit commun, l'accord de branche n'étant plus applicable qu'à défaut d'accord d'entreprise. Nous nous trouvons donc dans une situation de balkanisation du droit social, notamment en matière de congés.

Tous les types de congés, à part les congés payés, sont concernés par le présent article, qu'il s'agisse de congés familiaux, de congés de solidarité, militant ou autres.

Ces aménagements visent à accorder à l'employeur une flexibilité maximale et à revenir ainsi sur des acquis sociaux obtenus par les salariés au niveau de la branche.

La diversité des congés sera demain un véritable casse-tête pour les entreprises et les délégués du personnel, ainsi que pour les salariés mandatés. Il est ainsi fort à craindre que certains congés méconnus ou peu utilisés ne disparaissent demain globalement.

Or cette diversité est une richesse que nous devons encourager. Nous considérons ainsi qu'ils doivent être définis par la loi et que les entreprises peuvent prévoir des accords modifiant les conditions, mais uniquement dans un sens plus favorable.

Ces congés ont tous une justification et une légitimité particulières. En particulier, toute forme de congé de solidarité ou militant devrait être encouragée dans une société où il y a un repli identitaire.

Nous voterons donc contre cet article dangereux.

Il s'agit là de l'une des seules mesures positives de ce projet de loi

Loi Travail : article 3 bis

Par Laurence Cohen / 17 juin 2016

Cet article a été inséré par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Fort heureusement, celle du Sénat n'est pas revenue sur ces dispositions favorables aux femmes enceintes.

L'article 3 bis prévoit ainsi d'étendre la durée de la période légale de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue de leur congé de maternité, en la faisant passer de quatre à dix semaines. Cette extension de quatre à dix semaines de la période de protection est également prévue pour le père.

Enfin, les congés payés pris à l'issue du congé de maternité sont expressément inclus dans la période de protection contre le licenciement.

Il s'agit là de l'une des seules mesures positives de ce projet de loi – vous voyez, on en trouve quand même quelques-unes ! –, afin de lutter concrètement contre les discriminations dont peuvent faire l'objet les femmes enceintes ou les jeunes mères, notamment en matière de licenciement.

Pour autant, la question plus globale de la protection de la maternité, aujourd'hui définie par des conventions collectives disparates, reste posée.

Par ailleurs, d'autres droits restent à définir. Les organisations syndicales demandent notamment l'extension de la durée du congé de maternité de seize à vingt-quatre semaines, puisque même les députés du Parlement européen ont adopté, dès le mercredi 20 octobre 2010, une résolution en faveur de la prolongation du congé de maternité à vingt semaines intégralement rémunérées.

Autant de droits qui restent à conquérir, pour les mères comme pour les pères.

En effet, aux termes de cette même résolution européenne, les États membres sont invités à faire bénéficier les pères d'un congé de paternité entièrement rémunéré d'au moins deux semaines au cours de la période du congé de maternité. La France, qui avait là aussi un temps d'avance, va-t-elle stagner ?

Les organisations demandent dans ce cadre également un congé de paternité porté à un mois et rémunéré comme le congé de maternité. C'est un point d'appui dans cette décision.

Par ailleurs, les discriminations entre les hommes et les femmes ne se limitent pas à la période de la maternité ; il en est ainsi notamment des écarts de salaire.

Mes chers collègues, vous le voyez, les champs du progrès social sont immenses. Nous voterons cet article 3 bis, que nous considérons comme positif.

Nous critiquons, nous proposons des mesures alternatives et, quand il y a une mesure positive, nous la soutenons en le disant haut et fort.

Un compte épargne-temps qui risque d'être moins favorable

Loi Travail : article 4

Par Dominique Watrin / 17 juin 2016

Sous couvert de grandes similitudes avec ce qui existe, l'article 4 réorganise les dispositions relatives au compte épargne-temps, ou CET, compte tenu de la nouvelle architecture du code du travail.

Je vous le rappelle, le compte épargne-temps permet aux salariés de stocker des jours de congés ou de RTT non pris, pour les différer ou les convertir en rémunération. Au-delà des bilans qui devraient être réalisés sur ce dispositif et des éventuelles améliorations qui pourraient être proposées – selon les chiffres de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, la DARES, seulement 12 % de l'ensemble des salariés disposent d'un compte épargne-temps –, nous regrettons cette nouvelle rédaction.

Des dispositions particulières jusqu'ici encadrées par la loi, comme les deux articles relatifs à la mise en place de ce compte épargne-temps, tombent à présent dans le champ de la négociation collective, avec toutes les limites et les critiques que nous avons déjà exposées.

Nous opposons donc toujours avec la même constance et la même détermination à cette logique à géométrie variable, entreprise par entreprise.

Plus particulièrement, le compte épargne-temps représente aussi un risque potentiel pour la santé des salariés, car ils pourront désormais cumuler et reporter leurs jours de repos devenus fongibles.

Avec un encadrement trop souple renvoyant à la négociation collective, comme cela est proposé ici, nous craignons que la santé des salariés ne soit mise à mal et ne les pousse par exemple au burn-out, dans une société où l'intensité du travail ne cesse d'augmenter.

Le Gouvernement n'autorise pas, me semble-t-il, la fongibilité sur les droits à retraite. Il sera peut-être possible à l'avenir de les réduire en reportant la date de prise de la retraite, mais aussi d'inciter les salariés à économiser des jours de repos pour compenser. Nous déplorons cette logique.

C'est pourquoi nous demandons la suppression de l'article 4.

Le Gouvernement fait ici le choix de précariser les salariés du transport fluvial

Loi Travail : article 6

Par Bernard Vera / 17 juin 2016

L'article 6, qui transpose la directive 2014/112/UE, pose un nombre important de problèmes pour les personnels du transport fluvial, qu'ils soient navigants ou occupent une autre fonction de bord. Il pose également le problème des garanties apportées aux clients recourant aux services de transport fluvial.

En effet, porter la durée quotidienne maximale à quatorze heures, c'est accroître le risque de créer un accident grave, mettant de fait en péril l'intégrité des personnels. Ce risque est d'autant plus réel que le texte prévoit de faire passer la durée maximale du travail hebdomadaire à quatre-vingt-quatre heures, contre soixante heures actuellement.

De la même manière, on ne peut que s'interroger sur la rupture de l'égalité que vous opérez entre personnel navigant et personnel roulant dans la définition de la période de nuit, qui va de vingt-deux heures à cinq heures pour les uns et de vingt-trois heures à six heures pour les autres, sans qu'aucun accord collectif puisse y déroger.

Pourquoi se faire une nouvelle fois l'apôtre du travail de nuit quel qu'il soit, alors que toutes les études universitaires et celles de l'OMS montrent que celui-ci ne renforce que faiblement la productivité, tout en étant une cause de surmortalité pour les salariés ?

Une autre voie est pourtant possible. C'est celle du respect des droits des salariés et de la préservation de ces droits. En effet, la directive européenne est en réalité facultative. Ainsi, dans son considérant 12, elle indique : « La présente directive ne devrait pas être invoquée pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par l'accord. »

De plus, l'article 2 dispose : « Les États membres peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente directive. »

Dès lors, pourquoi transposer cette directive en ne la respectant même pas ? Le Gouvernement fait ici le choix de précariser les salariés, en invoquant la transposition d'une directive européenne à laquelle il est parfaitement possible de déroger.

Cette proposition de la majorité sénatoriale prive plus de 1,5 million de salariés du droit d'être représentés

Loi Travail : article 7 A

Par Dominique Watrin / 17 juin 2016

L'article 7 A, qui a été ajouté dans le projet de loi par la commission des affaires sociales au nom de la simplification de la vie des entreprises, relève le seuil d'élection obligatoire d'un délégué du personnel.

Faire ce choix aurait pour conséquences immédiates : d'une part de priver plus de 1,5 million de salariés du droit d'être représentés et plus de 100 000 entreprises d'un interlocuteur au moins entre le personnel et l'employeur. Dans le secteur de la construction, ce sont la moitié des salariés qui seraient privés de délégué. Il en serait de même dans de nombreuses branches du commerce et des services.

En d'autres termes, si cet article était maintenu, nous abandonnerions des millions de salariés, près de 5 millions au total, dans une sorte de zone de non-droit, où il n'y aurait ni délégués ni accords d'entreprise. Au moment même où tout le monde parle de dialogue social, ce serait pour le moins contradictoire !

Officiellement, il s'agit de libérer les petites entreprises de contraintes, jugées trop fortes, qui leur seraient imposées. L'argument est un peu court. En réalité, le véritable problème qui se pose dans les petites et moyennes entreprises, en particulier dans celles qui comptent moins de 20 salariés, est leur positionnement économique dans leur branche d'activité. On peut parler aujourd'hui de vassalisation progressive des PME par de grands groupes donneurs d'ordres, qui soumettent les chefs de petites et moyennes entreprises à des pressions sur les coûts souvent insupportables. Nous dénonçons fermement cette situation, qui est, selon nous, la véritable cause des difficultés rencontrées par la plupart des petites structures.

Encore faut-il ajouter à ce problème les difficultés d'accès au crédit bancaire, qui sont régulièrement signalées ; la délégation sénatoriale aux entreprises en a fait le tour.

À notre avis, c'est dans ces directions qu'il faudrait orienter nos efforts, pour nous attaquer vraiment aux difficultés des TPE et PME.
L'article 7 A est inacceptable ; il faut le supprimer !

Ces délégués sont aujourd'hui des atouts pour les entreprises

Loi Travail : article 7 A

Par Marie-France Beaufils / 17 juin 2016

Selon les estimations du ministère, les salariés sont aujourd'hui 750 000, femmes et hommes de tous âges, professions et conditions, à consacrer une part de leur temps de travail, voire de leur temps libre, au dialogue social.

Ainsi, bien qu'on insiste régulièrement sur la faible implantation des syndicats, la majorité des entreprises de plus d'onze salariés disposent aujourd'hui d'au moins un représentant du personnel.

Si celui-ci n'est pas toujours syndiqué dans l'une des organisations confédérées représentatives, la majorité des élus du personnel est composée de salariés syndiqués. Les mandataires syndicaux sont aujourd'hui au nombre de 400 000. Il est de notoriété publique que nombre de ces délégués ne sont pas affiliés à une organisation. Beaucoup veulent s'éviter les foudres de l'arbitraire patronal, qui continue tout de même d'alimenter la chronique juridique en licenciements de salariés dits protégés.

Pour plus d'un tiers, ces salariés sont des ouvriers, qualifiés ou non. Cela tend à prouver que la classe ouvrière n'a pas encore tout à fait disparu du paysage social de notre pays, même si certains le voudraient.

Il s'agit aussi assez souvent de salariés dont la formation initiale est relativement faible. La proportion de délégués dont le diplôme est proche du bac ou au-dessus est identique à la part des salariés ayant le même niveau de formation dans la population active. En d'autres termes, les salariés délégués du personnel sont à l'image du monde salarié d'aujourd'hui. C'est un fait qu'il est important d'avoir à l'esprit.

Par ailleurs, ces délégués ont souvent une relative ancienneté dans leur entreprise, souvent supérieure à dix ans. Cela prouve que leur action est de qualité et ne fragilise pas les entreprises. La question qui se pose bien souvent est plutôt celle du rajeunissement des cadres syndicaux.

Les délégués représentatifs des personnels acquièrent une véritable culture syndicale professionnelle ouvrière, qui échappe aux codes traditionnels et, de manière générale, favorise l'épanouissement des individus.

Je pense que ces délégués sont aujourd'hui des atouts pour les entreprises. Cela se manifeste particulièrement lorsque des entreprises, notamment des PME, sont en situation de fragilité et que les salariés ont la volonté de reprendre les activités en coopérative. Oui, cette culture des délégués est importante pour l'avenir de nos petites entreprises !

Un amendement pour refuser que la durée annuelle des congés soit déterminée par un accord d'entreprise.

Par Michel Billout / 17 juin 2016

Défense de l'amendement 558 (article 2) par Michel Billout. Cet amendement vise à faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise en matière de durée du congé.

Intervention en séance....

Michel Billout : Selon un récent sondage, 57 % des Français espèrent partir en vacances cet été. Les cinq semaines de congés payés y sont probablement pour beaucoup.

Que ceux qui brocardent la France comme le pays des acquis sociaux à outrance se souviennent que, avant 1936, avant le Front populaire, le principe des congés payés dans notre pays était très limité, alors que plusieurs pays les avaient déjà instaurés : l'Allemagne dès 1905, l'Autriche-Hongrie et les pays scandinaves depuis 1910, la Tchécoslovaquie, la Pologne, le Luxembourg au début des années vingt, puis la Grèce, la Roumanie, l'Espagne, le Portugal, ainsi que le Chili, le Mexique et le Brésil entre la fin des années vingt et des années trente. En 1936, le Front populaire n'aura fait que rattraper un retard important par rapport à des pays voisins ou plus lointains.

Après la Seconde Guerre mondiale, le véritable « laboratoire social » que représentait en France la régie Renault avec, à sa tête, Pierre Dreyfus, accorde, en 1955, aux salariés de la régie une troisième semaine de congés payés et, contre l'avis des pouvoirs publics, une quatrième, sept ans plus tard. Elle entraîne dans son sillage plusieurs autres entreprises, telle la Société des transports en commun de la régie parisienne qui, de son côté, accorde vingt et un jours de congés payés.

Le mouvement des congés payés principalement marqué par le Front populaire a donc également été mené par des dirigeants d'entreprise publique assez éclairés – il en existe ! –, jusqu'au dernier chapitre de cette histoire, pour l'instant, l'ordonnance du 13 janvier 1982 – prise par le gouvernement Mauroy – qui instaura la cinquième semaine de congés payés.

En votant en faveur du présent amendement, je vous invite, mes chers collègues, à refuser que la durée annuelle des congés soit d'abord déterminée par un accord d'entreprise et d'établissement. Cette durée est une conquête sociale à conserver pour l'ensemble des salariés de ce pays. En effet, pour la première fois depuis longtemps, une loi concernant le droit du travail pourrait être synonyme de réduction de la durée légale des congés payés dans notre pays !

Lire intégralité des débats ICI

Un court-circuitage en règle des organisations majoritaires

Loi Travail : article 10

Par Laurence Cohen / 20 juin 2016

Cet article comporte deux mesures qui, au final, affaiblissent encore la légitimité des organisations syndicales.

La première concerne la représentativité que doivent avoir les organisations syndicales pour être en position de signer un accord. Dans son texte, le Gouvernement prévoyait qu'un ou plusieurs syndicats représentant 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles puissent signer un accord. Nous ne pouvons que regretter la décision de la commission d'abaisser ce seuil à 30 %, laissant les organisations minoritaires en position de valider les accords.

La seconde mesure, c'est la possibilité pour ces mêmes organisations syndicales minoritaires de renforcer leur légitimité en recourant à l'organisation d'un référendum. Apparemment gage de démocratie – la consultation de tous les salariés sur une problématique –, cette mesure s'apparente en réalité à un court-circuitage en règle des organisations majoritaires.

Cela pose la question de votre vision du dialogue social et de la démocratie dans l'entreprise, madame la ministre. Les employeurs organisent une élection professionnelle qui donne une légitimité aux organisations syndicales majoritaires. Pourtant, apparemment, il vous semble normal de passer outre ! Et, là-dessus, vous êtes finalement d'accord avec la majorité sénatoriale et avec une partie du groupe socialiste.

Avec votre mesure, par le biais du référendum, pourraient être validées des choses contraires à l'intérêt des salariés ! Manifestement, les Français ne sont pas dupes de cette manœuvre.

Dans une lettre que j'ai reçue récemment, Sébastien, âgé de quarante ans, se montre très critique à l'égard des consultations de salariés pour ratifier des accords d'entreprise : « Les rares fois où il y a eu des référendums de ce type, c'était avec le pistolet sur la tempe : soit vous acceptez de travailler plus pour gagner moins, soit on licencie. Évidemment, dans ces conditions-là, on peut atteindre la majorité de 50 %. »

Il est tout à fait hypocrite de laisser croire qu'il n'existe pas dans les entreprises un rapport de force défavorable aux salariés, du fait notamment du poids du chômage. C'est hypocrite de nier le lien de subordination !

Où est la démocratie, madame la ministre, quand un référendum est organisé parce qu'un accord n'a pas pu être signé ? Or tout le monde sait que, quand un accord n'est pas signé, c'est parce qu'il est mauvais pour les salariés.

Enfin, quel paradoxe ! Votre loi prétend favoriser le dialogue social en valorisant les syndicats, alors qu'elle les remet en cause.

Cet article 10 est, en réalité, un outil pour faire taire toute résistance afin d'imposer des régressions sociales. Voilà la réalité ! Telles sont les raisons pour lesquelles nous ne le voterons pas.

Ce que nous contestons, c'est la réintroduction du référendum d'entreprise

Loi Travail : article 10

Par Annie David / 20 juin 2016

Quand on est une femme ou un homme de gauche, pour reprendre l'expression de M. Guillaume, on essaye d'abord d'écouter ce que les femmes et les hommes de gauche expriment dans la rue.

Mme Éliane Assassi. Exactement !

Mme Annie David. Or ces gens ne sont pas entendus aujourd'hui. En effet, les manifestations de jeudi prochain ne seront pas autorisées.

Monsieur Guillaume, je peux partager votre soutien au passage aux accords majoritaires. L'un de nos amendements sur cet article, l'amendement n° 641, a d'ailleurs un tel objet. Nous souhaitons bien que les accords d'entreprise, pour être adoptés, soient signés par des organisations représentant au moins 50 % des salariés.

Ce que nous contestons, c'est votre réintroduction du référendum d'entreprise. Notre collègue Marie-Noëlle Lienemann vient de rappeler que l'UNSA, l'un des trois syndicats à être d'accord avec ce texte, conteste le référendum. Il n'y a plus qu'un seul syndicat à être favorable au référendum d'entreprise.

La plupart des organisations syndicales qui soutiennent votre texte vous demandent de supprimer cet article 10, à cause non pas des 50 % mais bien de ce référendum.

N'essayez donc pas de nous faire croire que seraient opposés à votre vision, d'une part, la droite, qui voudrait aller encore bien plus loin et retirer tous leurs droits aux salariés, et, d'autre part, les membres du groupe communiste, qui voudraient simplement s'en tenir aux anciennes lois et ne donner des droits qu'aux seuls travailleurs. Nous aussi portons des propositions !

Nous continuons en revanche de contester l'idée du référendum d'entreprise, qui n'a rien de démocratique lorsqu'il est organisé tel qu'il l'est dans les entreprises.

Un véritable bouleversement des règles du dialogue social

Loi Travail : article 10

Par Dominique Watrin / 20 juin 2016

Pour toutes les raisons qui ont été exposées, cet amendement vise logiquement à supprimer le référendum d'entreprise convoqué à l'initiative des syndicats minoritaires. Il faut bien avouer que cet article 10 constitue un véritable bouleversement dans les règles du dialogue social. Nous y sommes donc fermement opposés.

L'article tel qu'il est issu des travaux de la commission prévoit que, si un ou des syndicats représentatifs ne totalisant que 30 % des voix aux élections professionnelles sont disposés à signer un accord proposé par l'employeur, ils pourront demander que celui-ci soit validé par l'organisation d'un référendum dans l'entreprise, contournant ainsi l'opposition des syndicats majoritaires. Il me faut cependant préciser que, si la réécriture de la commission ne nous satisfait pas, la rédaction issue de l'Assemblée nationale que le Gouvernement souhaite rétablir n'attire guère plus nos faveurs.

Madame la ministre, comme Annie David vient de le rappeler, vous tentez de nous faire croire que votre texte renforce le dialogue social, alors qu'il affaiblit en réalité les organisations syndicales majoritaires. S'il en fallait une preuve, c'est bien cet article, qui permet aux organisations syndicales minoritaires de passer outre les règles actuelles de la représentativité dans l'entreprise. Or les syndicats élus du personnel tirent leur légitimité des élections professionnelles.

Sous prétexte de démocratie directe – ce qui est déjà contestable –, cette mesure affaiblit d'évidence la légitimité syndicale, alors qu'aucun dialogue social n'est possible sans les syndicats. En conséquence, selon moi, c'est un court-circuitage des syndicats qui s'opère : là réside notre divergence fondamentale avec vous.

D'ailleurs, pour prolonger les propos de Mme Marie-Noëlle Lienemann, au-delà des syndicats qui s'opposent globalement au texte, je citerai la position de Carole Couvert, ancienne présidente de la CFE-CGC, selon laquelle ce référendum revient à dire qu'aucun poids n'est donné aux élections professionnelles, alors que les syndicats tirent leur légitimité de celles-ci, ou encore celle de Joseph Thouvenel, vice-président de la CFTC, qui se demande si ce n'est pas pour faire avaler des pilules qui ne passent pas que la ministre envisage une telle option. Vous voyez donc que nous ne sommes pas isolés sur ce point. Selon moi, prôner la démocratie sociale, ce serait déjà écouter les syndicats qui représentent la majorité des salariés.

Avec ces accords, les salariés sont toujours perdants

Loi Travail : article 11

Par Laurence Cohen / 20 juin 2016

Comme nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises, notamment lors de l'examen de l'article 10, le lien de subordination au sein de l'entreprise est un principe totalement ignoré du Gouvernement. La jurisprudence de la Cour de cassation est pourtant suffisamment étoffée pour définir les paramètres de ce lien. Malgré cela, nous nous retrouvons avec un article 11 qui permet une baisse de la rémunération horaire des salariés par le biais d'un maintien du salaire mensuel couplé à une augmentation du temps de travail, en laissant le soin audit accord de définir les modalités de prise en compte de l'atteinte à la vie privée des salariés.

En échange de cela, quelle protection pour les salariés ?

La possibilité pour un salarié de refuser que son contrat de travail soit modifié arbitrairement, au risque d'être licencié, comme le permet l'article L. 1233-3 du code du travail !

Plus besoin que l'entreprise rencontre des difficultés économiques, puisqu'il suffit que l'accord d'entreprise ait pour objet « la préservation ou le développement de l'emploi », un motif qui pourrait être avancé par n'importe quelle entreprise. Une fois cet accord adopté, ces dispositions s'imposeront au salarié. Exit le principe de faveur, en vertu duquel les dispositions les plus avantageuses s'appliquent obligatoirement !

De plus, en cas de refus, le salarié ne bénéficiera plus des garanties propres au licenciement économique, comme c'était le cas avec les accords de maintien de l'emploi, hors droit au reclassement.

Ainsi, un salarié qui n'accepterait pas cet accord dit « offensif » pourra, grâce à votre texte, madame la ministre, être licencié pour raison personnelle. Au-delà du cas du salarié, je souligne que ce texte permet aux employeurs de se soustraire aux obligations afférentes à la mise en place d'un plan social en cas de licenciement collectif.

Votre argument selon lequel il faudrait renforcer la compétitivité de l'entreprise est totalement démonté par l'exemple des « Conti » ou celui de Bosch. De fait, le principe de flexisécurité est un échec flagrant, mais vous vous obstinez, aggravant encore les choses avec cet article. Pour le groupe CRC, c'est « non » : nous ne voterons pas cet article.

Qui peut accuser la CGT d'être responsable de la casse à l'hôpital Necker ? Personne !

Loi Travail

Par Jean-Pierre Bosino / 20 juin 2016

M. le président de la commission a déclaré que Mme la ministre ne devrait pas rencontrer le premier secrétaire de la CGT, étant donné ce qui s'est passé à l'hôpital Necker. De tels propos sont inacceptables ! Qui peut accuser la CGT d'être responsable de la casse à l'hôpital Necker ? Personne ! Ou alors dites-le clairement, en assumant les conséquences que cela implique !

Nous étions à la manifestation. Nous avons vu de 200 à 300 personnes casquées, portant des lunettes de ski,…

M. Gérard Longuet. Alors qu'il n'y avait pas de neige ! (Sourires sur les travées du groupe Les Républicains.)

M. Jean-Pierre Bosino. … des foulards cachant leur visage, défiler entre deux rangées de CRS,…

Mme Brigitte Gonthier-Maurin. Parmi les policiers ! (Protestations sur les travées du groupe socialiste et républicain.)

M. Jean-Pierre Bosino. … avant le carré de tête de la manifestation. Ils n'étaient pas dans la manifestation ! Comment se fait-il que ces centaines de personnes aient pu défiler dans Paris, encadrées par des CRS, en plein état d'urgence, alors qu'il est interdit de circuler le visage dissimulé dans l'espace public !

On avait déjà connu cela en 1979, lors de la manifestation des sidérurgistes à Paris. Parmi les casseurs de l'époque, certains avaient été trouvés en possession de drôles de cartes : pas des cartes de la CGT, je peux vous le dire…

Pour ma part, j'approuve les propos de M. Gorce. Puisque l'on parle de démocratie, j'aimerais que Mme la ministre réponde à notre interpellation : cela ne peut pas continuer comme cela ! La solution serait effectivement de suspendre ce débat et de reprendre les négociations.

L'expertise des CHSCT remise en cause

Loi Travail : article 17

Par Laurence Cohen / 21 juin 2016

Cet article, passé relativement inaperçu, est néanmoins important, car son adoption pourrait remettre en cause une compétence importante du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le CHSCT : l'expertise.

Les rapporteurs, qui saluent le « dispositif mis en œuvre par le présent article », oublient un peu vite que les CHSCT, créés en tant que tels par les lois Auroux de 1982, avaient pour vocation de veiller à la sécurité des salariés. Ils ont donc pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, ainsi qu'à leur sécurité et à l'amélioration des conditions de travail, en particulier pour faciliter l'accès des personnes à l'emploi, et enfin de veiller au respect des prescriptions légales dans ces domaines.

Or, ce qui frappe d'emblée, c'est que cette institution, qui est dotée de la personnalité juridique, ne dispose pas de moyens en dehors des crédits d'heures accordés aux salariés qui en sont membres.

La technicité de ces questions de santé et de sécurité impose de recourir à des compétences élevées, et donc de faire appel à des experts indépendants et agréés par le ministère du travail.

Jusqu'à une décision du Conseil constitutionnel sur une question prioritaire de constitutionnalité du 27 novembre 2015, les frais d'expertise étaient pris en charge par l'employeur, quel que soit le résultat de l'étude. Par ailleurs, la contestation de l'expertise par l'employeur ne suspendait pas cette dernière.

La décision du Conseil constitutionnel sur la QPC précitée, qui faisait suite à un arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2013, a ouvert la porte à un réel recul du droit des salariés en préconisant une révision des règles de suspension de l'expertise en cas de contestation.

Non seulement le projet de loi prévoit d'affirmer ce caractère suspensif de la contestation de l'expertise, mais il va plus loin, me semble-t-il, que le Conseil constitutionnel, en n'obligeant plus l'employeur à prendre en charge les frais d'expertise, même en cas de résultat favorable à l'employeur.

Ainsi, le projet de loi met en péril le recours même à l'expertise. Si le texte était adopté en l'état, le CHSCT, dépourvu de moyens, réduirait sans aucun doute le champ de son contrôle.

Les aggravations du dispositif proposées par la majorité sénatoriale – suspension jusqu'à la décision du juge ou exigence d'une mise en concurrence d'experts – n'arrangeront rien, bien au contraire. C'est la raison pour laquelle les sénatrices et sénateurs du groupe CRC voteront contre cet article.

Cet article entrave la mission d'expertise du CHSCT

Loi Travail : article 17

Par Christian Favier / 21 juin 2016

Comme l'indique le rapport, l'article 17 récrit les dispositions relatives à l'expertise que peut demander le CHSCT, pour les mettre en conformité avec la décision du Conseil constitutionnel du 27 novembre 2017.

Toutefois, cette réécriture va plus loin que les préconisations du Conseil constitutionnel et modifie les modalités de remboursement des frais d'expertise, lesquels, jusqu'à présent, étaient, sauf abus, à la charge de l'employeur, en raison de l'absence de budget propre du CHSCT et de la latitude de choisir les experts, une mise en concurrence étant désormais prévue.

Si le Conseil constitutionnel a reconnu que le paiement des frais d'expertise par l'employeur en cas d'annulation de la décision du CHSCT est inconstitutionnel, il a aussi jugé que mettre à la charge de l'employeur ces frais d'expertise ne constituait que la mise en œuvre des exigences constitutionnelles découlant du Préambule de la Constitution de 1946.

De plus, il faut souligner que cette expertise est demandée premièrement « lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement », deuxièmement « en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » ou, troisièmement, « dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs ».

Or la réécriture proposée supprime le principe d'une prise en charge des frais d'expertise par l'employeur, puisque le comité d'entreprise pourra aussi les assumer.

De surcroît, la réécriture proposée au travers de ce projet de loi prévoit la contestation du coût prévisionnel de l'expertise. Pourtant, de nombreux experts ne sont pas convaincus de la pertinence de cette mesure. En effet, ils soulignent que « cela conduira à la possibilité d'une succession de contentieux, alors qu'aucune autre forme d'expertise n'est exposée à cette double peine. Cela ne va pas dans le sens de la simplification. »

Cet article vise à entraver et à fragiliser la mission d'expertise du CHSCT. C'est pourquoi nous en demandons la suppression.

Le compte personnel d'activité apparaît comme une mesure en demi-teinte

Loi Travail : article 21

Par Dominique Watrin / 21 juin 2016

Je ne reviendrai pas sur les raisons pour lesquelles nous critiquons ce projet de loi dans sa globalité.

Cependant, dans cet ensemble, le compte personnel d'activité apparaît comme une mesure en demi-teinte.

Certes, il inclut désormais un compte d'engagement citoyen. Certes, les jeunes décrocheurs pourront en bénéficier pour se former. Pour le reste, le compte personnel d'activité est simplement le regroupement de dispositifs actuels, dont certains remontent à la loi relative à la sécurisation de l'emploi. Nous sommes bien loin de la revendication des organisations syndicales en faveur d'une sécurité sociale professionnelle !

Avec la révolution numérique, il y a urgence à créer un nouveau statut du travail salarié, consistant en un socle de droits individuels garantis collectivement, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise à l'autre et d'une branche à l'autre.

Ces droits garantiraient la continuité et la progressivité des droits au salaire, à la formation, à la protection sociale, etc. – en clair, à ce que certains appellent « une sécurité sociale professionnelle ».

Ces droits universels permettraient aussi des passerelles de la formation initiale à l'entreprise, en intégrant le droit à la formation tout au long de la vie, levier indispensable au projet de la personne, à la réussite de son parcours, au choix de mobilité, au changement d'orientation professionnelle, ainsi qu'à une vraie égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

En conclusion, le compte personnel d'activité est encore très éloigné du projet de sécurité sociale professionnelle qui permettrait de garantir aux salariés, jeunes et moins jeunes, l'épanouissement et l'émancipation par le travail.

Notons enfin que l'amendement adopté par la commission, sur l'initiative de la majorité sénatoriale, ne fait que reprendre les critères de pénibilité déjà identifiés. Il s'agit donc là aussi d'un recul par rapport à ce que l'on pouvait espérer.

Une Garantie jeunes qui n'a pas les moyens de ses ambitions

Loi Travail : article 23

Par Laurence Cohen / 21 juin 2016

Accompagner les jeunes vers l'autonomie par l'emploi est une intention louable et surtout nécessaire. En effet, les chiffres sont assez dramatiques : quelque 25,7 % de chômage, soit 721 000 personnes à la recherche d'un emploi, et un jeune sur cinq qui vit sous le seuil de pauvreté. Ce constat fait de la France un mauvais élève européen ; il est plus que jamais nécessaire de modifier cette situation.

Faire de la jeunesse une priorité, comme l'a déclaré le Président de la République, passe par des mesures ambitieuses et en rupture avec la politique menée jusqu'à présent. D'ici à la fin de 2016, le Gouvernement évalue à 100 000 le nombre de jeunes en formation et veut engager 418 millions d'euros pour financer un droit universel à la Garantie jeunes bénéficiant à 200 000 personnes d'ici à 2017.

Quand on sait qu'il y a 900 000 jeunes sans emploi ni formation, on voit que l'on est encore loin du compte ! En outre, pour entrer dans ce dispositif, la sélection sera très rigoureuse, voire impitoyable, compte tenu du nombre insuffisant de places.

Ce dispositif d'insertion est piloté par des missions locales qui, comme chacun le sait ici, accompagne les jeunes à la recherche d'un emploi ou ceux qui sont demandeurs de formation sur une période d'une année. En échange, le jeune reçoit une allocation de 461,72 euros.

Le problème est que cette Garantie jeunes pèse de manière très importante sur les dépenses des missions locales. Ainsi, notre collègue député Jean-Patrick Gille, président de l'Union nationale des missions locales, a rappelé que le réseau des missions locales, dont vous renforcez les missions par cet article, a perdu 60 millions d'euros de moyens en deux ans, au moment même où les besoins sont de plus en plus pressants pour le 1,4 million de jeunes qui sont suivis.

De plus, si ce dispositif peut sortir des jeunes d'une grande détresse – c'est tout à fait positif –, il ne parvient pas à régler la question de l'insertion durable. Le CESE soulignait, dans un rapport rendu il y a un an, que 48 % des jeunes suivis sont en emploi ou en formation après une année, contre 38 % pour ceux qui ne bénéficient pas de la Garantie jeunes. Ce dispositif peine à toucher les jeunes en difficulté qui sont isolés.

Ainsi, cet article n'a malheureusement pas les moyens de ses ambitions et, surtout, il ne règle pas la précarité des jeunes. S'il est positif, il est aussi largement insuffisant.

Un indispensable droit à la déconnexion

Loi Travail : article 25

Par Annie David / 22 juin 2016

Le droit à la déconnexion constitue un enjeu fondamental pour de nombreux salariés.

« Le développement des technologies de communication rend floue la frontière entre le temps de travail et le temps personnel », ont observé les rapporteurs dans leur rapport. Ils ont indiqué un peu plus loin : « le droit à la déconnexion constitue un aspect du droit au repos quotidien, et […] un salarié ne saurait être tenu de travailler en dehors de son temps de travail ». Le rapport cite également l'avis du Conseil d'État, invitant le législateur à encadrer et définir ce nouveau droit.

Pourtant, mes chers collègues, vous avez supprimé l'intégration des outils permettant l'effectivité du droit à la déconnexion dans le champ de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. De même, vous êtes revenus sur l'obligation d'élaboration d'une charte, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, charte censée prévoir, entre autres mesures, la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques.

Pourtant, l'explosion des phénomènes d'épuisement professionnel, ou de burn-out, est directement liée à l'augmentation du temps de travail et à l'impossibilité de se déconnecter, en particulier dans la population des cadres.

Comme le soulignent de nombreux syndicats, l'usage des technologies de communication implique trop souvent une disponibilité permanente et sans limite des salariés. Or un des fondements du droit du travail est la limitation dans le temps du lien de subordination entre le salarié et l'employeur.

L'Association pour l'emploi des cadres, l'APEC, a réalisé une enquête sur le sujet : les technologies de l'information et de la communication, ou TIC, tendent à augmenter la charge de travail et à dégrader la qualité de vie pour, respectivement, 72 % et 60 % des cadres. En outre, elles n'apparaissent pas comme des facteurs de motivation et de reconnaissance aux yeux de 95 % d'entre eux.

La généralisation de l'usage des TIC, pour raisons professionnelles, en dehors des horaires et des lieux de travail constitue une forme de forfait jours déguisé et engendre un dépassement de la durée légale du travail, ni reconnu ni rémunéré.

C'est pourquoi il est nécessaire de reconnaître le droit à la déconnexion, de l'inscrire dans la loi et de prévoir une négociation obligatoire sur l'utilisation des outils numériques.

Ce sera le sens des amendements que nous proposerons sur cet article.

Le Medef l'a voulu et c'est vous qui l'aurez fait !

Loi Travail : article 30

Par Dominique Watrin / 23 juin 2016

Le débat qui nous oppose au Gouvernement et à la majorité sénatoriale a été très bien résumé par le représentant de la CFE-CGC, lors de son audition par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale : « Ce projet de loi cherche à simplifier le régime du licenciement économique en partant du principe que faciliter les licenciements facilitera l'embauche. […] Le texte devrait prévoir, au contraire, qu'avant de procéder aux licenciements économiques, il faut utiliser tous les moyens alternatifs pour éviter de devoir y recourir, […] pour préserver l'emploi dans l'entreprise ».

Eh bien, nous sommes pour cette alternative progressiste. Nous avons fait d'ailleurs des propositions que vous avez été une majorité à rejeter. Et nous voterons bien évidemment contre la facilitation et la sécurisation du licenciement collectif, qui résume cet article 30.

Oui, certains d'entre vous l'ont dit, dans les autres pays européens, le licenciement économique est beaucoup moins contrôlé, beaucoup moins régulé.

Ce sont les licenciements express, comme en Espagne ; ce mot évoque bien la situation du « salarié jetable » dans nos sociétés… Je pourrais aussi citer les Pays-Bas, le Royaume-Uni – cher à M. Cadic –, où la définition très extensive du licenciement économique permet de le motiver par de vagues « motifs non inhérents à la personne », ou encore la Suède, où il n'est besoin de formuler aucune justification !

En somme, les fonds de pension, les actionnaires font ce qu'ils veulent ou à peu près. C'est d'ailleurs pourquoi le MEDEF exprime cette exigence depuis des dizaines d'années.

Eh bien, mes chers collègues, madame la ministre, je vous dirai simplement : le MEDEF l'a voulu et c'est vous qui l'aurez fait ! Les TPE et PME ont beau dos dans cette histoire !

Pour notre part, au groupe CRC, nous ne serons jamais complices d'un tel recul, d'une telle régression, qui touche aux protections et aux droits des salariés, mais aussi aux intérêts économiques vitaux de notre pays.

Nous constatons aussi avec satisfaction que nous ne sommes pas isolés dans ce combat : les collègues écologistes et un nombre non négligeable de collègues socialistes ont défendu des positions proches des nôtres – 47 voix pour la suppression de cet article 30, il faut le souligner !

Nous pensons tous, au fond, que le licenciement doit être le dernier recours et qu'il ne peut être mis en œuvre que lorsque toutes les autres solutions l'ont été. Ce peut être le chômage partiel ou l'investissement pour moderniser ou renouveler l'outil de travail, mais en aucun cas, il ne faut faciliter, comme vous le faites aujourd'hui, les logiques financières, les délocalisations, qui ont déjà suffisamment affaibli notre outil industriel.

Cet article assouplit la définition du motif du licenciement économique

Loi Travail : article 30

Par Laurence Cohen / 23 juin 2016

Cet article propose une nouvelle définition du motif économique et bouleverse considérablement les principes législatifs et jurisprudentiels qui l'encadrent. En bref, ce texte assouplit, une fois de plus, la notion de difficultés économiques justifiant le licenciement économique, même si la version initiale, qui prévoyait une définition du motif économique différente d'une branche à l'autre, a été abandonnée.

Les motifs avancés pour justifier cette facilitation sont la relance de l'emploi et la lutte contre le chômage, alors que, depuis trente ans, des assouplissements considérables ont été apportés pour faciliter les licenciements. Assouplissements qui, comme le rappelle justement Rachel Saada dans une analyse des coups de boutoir apportés au code du travail, n'ont eu aucun impact sur le chômage dans notre pays !

Cet article porte le risque que des sociétés qui ont un projet de restructuration jouent sur des artifices comptables, des flux financiers entre entités du groupe pour entrer dans le champ de cette nouvelle définition et justifier les licenciements.

Par ailleurs, quand une société appartenant à un groupe procède à un licenciement économique, le Gouvernement, d'ailleurs en accord avec la majorité de la commission des affaires sociales, prévoit que ces difficultés économiques ne soient plus appréciées au niveau mondial – principe pourtant dégagé par la jurisprudence – mais au seul niveau de la France. On voit bien la facilitation permise pour licencier ! Un groupe pourra fermer une entreprise en France alors qu'il dégage des profits dans les autres pays pour la même activité.

De plus, non seulement cet article enferme la marge de manœuvre du juge dans des intervalles de temps strictement encadrés, mais il limite aussi son rôle au contrôle de l'absence de fraude. Pourtant, comme le soulignent de nombreux avocats, jamais la jurisprudence n'a conditionné la baisse des commandes, du chiffre d'affaires et des pertes d'exploitation à une condition de durée aussi courte, soit deux trimestres consécutifs.

Madame la ministre, quelle entreprise ne connaît jamais de baisse de son chiffre d'affaires annuel, de résultat semestriel négatif, de baisse de commandes ? En pratique, cela signifierait qu'une entreprise dont les commandes baisseraient pendant deux trimestres consécutifs pourrait licencier ses salariés pour motif économique quand bien même son chiffre d'affaires serait toujours élevé.

Nous nous situons dans une tout autre logique, celle qui est partagée par les manifestants mobilisés depuis des mois contre ce projet de loi. Il faudrait plutôt défendre l'examen en amont de la réalité du motif de licenciement par le juge judiciaire en procédure accélérée, le renforcement du rôle des instances représentatives du personnel, un droit de veto du comité d'entreprise sur les suppressions d'emplois. Tels ne sont pas les choix opérés.

Vous l'aurez compris, nous sommes en désaccord complet avec cet article 30.

L'apprentissage dès 14 ans

Loi Travail : article 32 A

Par Dominique Watrin / 23 juin 2016

Avant que ne s'engage, article par article, le débat sur l'apprentissage, je voudrais vous livrer quelques réflexions générales en la matière.

Nous ne sommes pas contre l'apprentissage, une voie complémentaire qui, en effet, peut permettre à certains jeunes d'accéder à des pratiques pédagogiques plus ancrées dans la réalité des métiers. Il faut néanmoins rappeler que l'apprentissage est d'abord une formation initiale ; de ce point de vue, nous, législateurs, devons veiller à ce que l'on forme des jeunes capables d'évoluer dans leur métier tout au long de leur carrière, mais aussi des citoyens. C'est pourquoi nous refuserons toutes les mesures qui visent en réalité – nous l'avons bien compris – à déconnecter totalement l'éducation nationale de l'apprentissage.

En fait, on le voit bien, l'apprentissage est devenu un véritable marqueur idéologique sur nombre de nos travées. C'est à qui annoncera les meilleurs chiffres en la matière : le nombre le plus élevé d'apprentis ou les aides les plus importantes pour les employeurs. C'est vrai du Président de la République comme des présidents de région, même si l'examen des efforts nets consentis par les régions fait souvent apparaître un décalage entre l'affichage et la réalité.

Pour résoudre les problèmes de plusieurs ordres qui se posent, il faudrait, selon nous, s'attaquer d'abord au gâchis que nous avons souligné il y a quelques instants : les ruptures de contrat, qui atteignent 40 %, voire 50 %, dans certains secteurs et dans certaines régions. C'est là qu'il faudrait prioritairement faire porter l'effort.

Il faut aussi rappeler que les besoins de formation initiale passent aussi par une revalorisation de l'enseignement professionnel. Il importe d'offrir de vrais choix aux élèves en recréant des sections d'apprentissage pertinentes dans les lycées professionnels, dotées des moyens pédagogiques nécessaires.

Je fais observer, chemin faisant, que les taux de réussite sont meilleurs dans les lycées professionnels que dans l'apprentissage. Plus précisément, ils sont supérieurs de neuf points en CAP et de vingt points en baccalauréat professionnel par rapport à l'apprentissage.

En tout cas, mes chers collègues, ne comptez ni sur moi ni sur le groupe CRC pour approuver les propositions de la majorité sénatoriale, qui entend rétablir l'apprentissage dès quatorze ans et faire travailler les apprentis jusqu'à dix heures par jour et quarante heures par semaine – et même la nuit, pendant qu'on y est… Ce n'est pas un gage de progrès, mais un retour en arrière que nous dénoncerons !

L'apport économique du travail saisonnier est souvent ignoré

Loi Travail : article 39

23 juin 2016

L'article 39 porte sur les saisonniers, ces salariés de l'ombre au nombre d'un peu plus de 2 millions, tous secteurs confondus.

L'apport économique du travail saisonnier est souvent ignoré. Dans le pays d'Auray, dans le Morbihan, il représente par exemple près de 20 % de l'emploi, voire 40 % des nouvelles offres de Pôle emploi selon la saison.

Le visage du travail saisonnier est méconnu. Les travailleurs saisonniers sont des salariés par définition précaires, puisque leurs contrats sont des CDD dits « par nature », c'est-à-dire ne comportant pas de prime de précarité.

Cette condition est à associer, plus largement, à la situation des salariés saisonniers en matière d'hygiène et de sécurité. Des accidents du travail fréquents et graves, des conditions de vie déplorables faute de pouvoir se loger décemment, une difficulté d'accès aux soins de santé pendant les saisons : autant de phénomènes sous-estimés, car la forte mobilité de l'emploi et la grande diversité des lieux de travail rendent très difficiles le suivi des saisonniers et la traçabilité de leur exposition aux risques professionnels.

Il est nécessaire d'actionner plusieurs leviers pour faire reculer la précarisation sociale et professionnelle liée à leurs conditions de travail et aux conditions spécifiques de l'exercice de leurs métiers. Je ne suis pas certain que le dispositif de cet article permette d'atteindre ces objectifs.

Pourtant, on sait, pour l'essentiel, quelles dispositions permettraient de lutter contre cette précarité massive : il serait efficace, par exemple, d'instituer une clause de reconduction des contrats pour les saisonniers fidélisés, de construire ou d'aménager des logements dédiés aux travailleurs saisonniers, d'améliorer la prise en charge des frais de transport…

Face au chômage de masse, l'emploi saisonnier peut constituer une chance et une richesse pour nos territoires, mais les salariés concernés ne doivent pas être voués à des droits sociaux et professionnels minimaux.

Dans nos territoires, des actions innovantes sont menées. Je pense par exemple à la maison de l'emploi du pays d'Auray, dont l'espace « saisonniers » est devenu un lieu de ressources identifié par tous. Je citerai également les initiatives novatrices prises en Bretagne, avec la mise en place d'une formation originale relative à l'hôtellerie de plein air ; une autre consiste à inviter des stagiaires issus du secteur de la restauration à sécuriser leurs projets professionnels entre la mer en été et la montagne en hiver.

L'emploi saisonnier est une composante des parcours professionnels ; ce n'est pas une anomalie.

Le juge doit pouvoir apprécier la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique

Loi Travail : article 30

Par Dominique Watrin / 23 juin 2016

La jurisprudence admet depuis longtemps la possibilité de licencier pour des motifs liés à la réorganisation de l'entreprise. Il est également possible pour les juges de vérifier les difficultés économiques, mais le contrôle de la cause réelle et sérieuse s'opère au cas par cas. Les juges s'appuient sur des « baisses importantes de chiffres d'affaires plusieurs années de suite », des « difficultés économiques caractérisées par d'importantes pertes financières », et non sur des critères aussi restrictifs que ceux qui sont déclinés dans cet article.

Le système de liste de critères en matière de licenciement pose problème puisque, contrairement à la libre appréciation des difficultés économiques « importantes » par le juge, la liste, telle qu'elle est posée ici, la limite nécessairement.

Nous pensons que le juge doit pouvoir apprécier la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique au cas par cas en fonction du droit et de la jurisprudence en vigueur et que tout ce qui le contraint va à l'encontre des droits des salariés. Nous montrerons d'ailleurs que les possibilités de détournement des critères qui sont ici posés permettront à un groupe rentable de licencier pour le seul bénéfice des actionnaires.

Concernant le périmètre des licenciements économiques, c'est le monde à l'envers ! Comme l'ont fait valoir Pascal Lokiec et Dominique Méda dans un article de Mediapart : « Ce qui doit absolument être évité, c'est le jeu auquel se livrent les entreprises transnationales qui mettent les territoires nationaux en compétition les uns avec les autres et souhaitent bénéficier de la plus grande liberté pour quitter un pays et aller s'installer dans un autre où les coûts du travail et la législation sont plus intéressants. On sait qu'il est très facile d'organiser le déclin d'une filiale. Regarder ce qui s'est passé avec Goodyear ou Continental… »

En réduisant le périmètre d'appréciation du licenciement économique, on accepte cette idée délétère selon laquelle le droit du travail serait un frein à l'investissement étranger en France. Avec le rétrécissement du périmètre et des conditions du motif économique du licenciement, un groupe florissant pourra licencier les salariés de sa filiale française en invoquant une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires de sa filiale française. C'est d'ailleurs la conclusion à laquelle est parvenu Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force ouvrière. Il écrit au sujet de cet article 30 : « Le licenciement économique pose le problème du périmètre national ou international, car une des entreprises sait mettre un établissement en difficulté par des prix de transfert, des fonds propres… »

Voilà en effet une réalité vécue couramment sur nos territoires. Cela est inacceptable ! Pour toutes ces raisons, nous demandons la suppression de cet article.

La logique profonde de cet article reste bien de flexibiliser les licenciements

Loi Travail : article 30

Par Dominique Watrin / 23 juin 2016

Nous avons bien compris qu'il existait des nuances entre la rédaction proposée par la commission des affaires sociales et le texte du Gouvernement. Néanmoins, on peut constater que la même matrice les inspire et que, sur les points fondamentaux, ils ont la même démarche, y compris quant au périmètre retenu. Leur orientation est donc à peu près la même : la logique profonde de cet article reste bien de flexibiliser les licenciements et ainsi de les sécuriser pour les employeurs, même quand ces licenciements n'ont pas une réelle cause économique.

Madame la ministre, vous avez parlé de flou juridique. Celui-ci est toujours présent, par définition, du fait de l'existence de diverses jurisprudences. Pour autant, à l'évidence, nous vivons sur nos territoires depuis dix ans la disparition de centaines de milliers d'emplois industriels.

M. Gérard Longuet. Ce serait pire encore !

M. Dominique Watrin. Je peux vous en citer des exemples dans mon département. Ainsi, à Calais, la biscuiterie du groupe Danone a été rayée de la carte, parce que la logique financière a voulu que l'on casse cette usine : le taux de rentabilité de la branche biscuit était en effet inférieur à celui de la branche laitière. De même, là où j'habite, dans les environs d'Hénin-Beaumont, 3 000 emplois industriels directs ou indirects ont été rayés de la carte, sans qu'il existe une cause économique réelle et sérieuse à ces licenciements ; que ce soit à Metaleurop, à Sublistatic ou à Samsonite, à chaque fois, c'était une décision financière !

Or vous n'attaquez pas ce problème dans ce texte, madame la ministre, bien au contraire. Les critères que vous proposez vont faciliter et sécuriser ces licenciements, puisque les juges ne pourront évaluer que l'intensité de ces critères et n'auront qu'un pouvoir limité de contrôle. Je pense pour ma part, contrairement à notre collègue Longuet, que notre industrie en pâtira. Les questions réelles qui se posent sur nos territoires ne trouvent pas de réponse dans ce texte ; au contraire, elles risquent d'être aggravées.

Le dispositif de l'apprentissage s'est passablement détérioré

Loi Travail : article 32 A

Par Brigitte Gonthier-Maurin / 23 juin 2016

Les faits, nous les connaissons : à la fin de l'année 2015, notre pays comptait un peu plus de 400 000 apprentis préparant des diplômes allant du certificat d'aptitude professionnelle au master professionnel et 670 000 lycéens scolarisés dans les lycées d'enseignement professionnel, les LEP. Chaque année, on dénombre 200 000 candidats au baccalauréat professionnel, et au moins 400 000 jeunes poursuivant leurs études en IUT, les instituts universitaires de technologie, en section BTS ou en licence professionnelle.

Ces chiffres témoignent de l'effort particulier consenti par l'ensemble de la Nation en direction de la formation des jeunes. Personne ne conteste le fait que l'une des clés de l'élévation – si nécessaire – des connaissances pour toutes et tous, et donc de l'amélioration de l'efficacité de notre économie, réside dans le développement multiforme des outils de la formation initiale comme continue.

Au regard des chiffres que je viens de rappeler, il est cependant manifeste que l'apprentissage ne constitue pas, quoi qu'on en dise, la voie privilégiée par les jeunes et leurs familles pour accéder à une formation professionnelle.

Les adolescents de notre pays préfèrent effectuer leurs études au lycée général ou technologique et les poursuivre dans les filières professionnelles de l'enseignement supérieur, dont les débouchés se révèlent relativement pertinents, à en juger par les études publiées sur le sujet.

Par conséquent, nous avons devant nous un important travail à réaliser pour comprendre les raisons pour lesquelles le dispositif de l'apprentissage s'est passablement détérioré, après que l'on a recentré la formation sur les TPE et PME pendant plusieurs années. La proportion de contrats rompus de manière précoce demeure encore assez élevée, privant de toute perspective à court terme plus du quart de leurs signataires chaque année.

J'ajoute que les conditions d'un accueil favorisant la bonne transmission des savoirs ne sont pas toujours réunies. Il arrive parfois que le chef d'entreprise n'ait pas le temps d'accorder à un jeune en formation toute l'attention qu'il requiert. Quelquefois, c'est le salarié investi de cette mission qui ne dispose pas des outils pédagogiques pour l'assumer pleinement. Assez souvent, le conflit éclate au cours de la période pendant laquelle l'apprenti se trouve dans un centre de formation d'apprentis pour suivre la partie théorique de sa formation qui est un élément clé de son apprentissage.

Franchement, tout cela nécessiterait une véritable évaluation. Il faudrait parvenir à mettre en évidence la nature des difficultés que rencontrent les apprentis, en vue de les résoudre. Selon nous, seule l'éducation nationale dispose des moyens d'assumer cette mission.

Sous le bénéfice de ces observations, je vous invite, mes chers collègues, à adopter notre amendement.

Une nouvelle attaque contre le financement des établissements publics

Loi Travail : article 32

Par Christine Prunaud / 23 juin 2016

L'article 32 vise à ouvrir la possibilité pour des établissements d'enseignement secondaire privés et ne conventionnant pas avec l'État de bénéficier de la taxe d'apprentissage. Cette mesure pose un certain nombre de problèmes.

Elle marque une nouvelle attaque contre le financement des établissements publics du secondaire en ce sens qu'elle diminuerait encore la part « hors quota » dont les collèges et les lycées peuvent bénéficier.

Cette attaque n'est pas la première, puisque la réforme de 2014 a déjà réduit les ressources des établissements publics en moyenne de 30 % d'après leurs gestionnaires, en raison de l'augmentation de la quote-part affectée aux CFA. De fait, ce sont les capacités pédagogiques des établissements qui ont été attaquées, ce qui a par ailleurs hypothéqué les chances de réussite des élèves inscrits. Ce constat est encore aggravé par le fait que les dotations de fonctionnement ont baissé, obligeant à des transferts de crédits.

Cet affaiblissement du public au détriment du privé non conventionné pose par ailleurs une question simple : l'apprentissage doit-il, oui ou non, avoir une mission d'éducation ? À la vue des moyens mobilisés pour développer l'apprentissage, en affaiblissant la formation professionnelle sous statut scolaire, il semble que le choix a malheureusement déjà été fait par les gouvernements successifs.

Mes chers collègues, il s'agit clairement de la mise en concurrence entre établissements publics et établissements privés, d'une part, et entre formations professionnelle et technologique et apprentissage, d'autre part. Réformes successives de la taxe d'apprentissage, multiplication des dispositifs fiscaux, on semble avoir oublié qu'apprentissage et formation technologique font tous les deux de l'alternance, mais que la seconde voie recueille un taux de réussite supérieur de neuf points au CAP et de vingt points au baccalauréat professionnel.

Nous assistons en l'espèce à une privatisation de l'apprentissage

Loi Travail : article 32

Par Bernard Vera / 23 juin 2016

Comme cela vient d'être dit, mon groupe s'oppose à cet article et propose sa suppression.

Nous ne pouvons accepter que le service public de l'apprentissage soit affaibli au profit d'un secteur privé qui plus est hors contrat et hors conventionnement avec l'État.

De fait, c'est un nouveau désengagement du service public de l'éducation nationale, en sus de la mesure visant à permettre à une personnalité extérieure d'assurer la direction des lycées professionnels.

Nous assistons en l'espèce à une privatisation de l'apprentissage. Cette dynamique porte en son sein trois dérives : un abaissement des qualifications, un dévoiement des missions éducatives et une baisse générale des connaissances et des savoirs. Pour mon groupe, l'apprentissage doit d'abord être un lien entre le monde de l'éducation et celui du travail.

Les mesures proposées, qui nient l'aspect éducatif de cette formation en alternance, ne vont pas en ce sens. Le respect des missions de l'apprentissage doit passer par une prédominance du public, avec des membres de direction issus du service public de l'éducation nationale.

Cet amendement vise donc à supprimer une disposition qui va encore réduire les moyens des établissements publics, dans une optique de dérégulation de l'apprentissage.

Un manque chronique de médecins du travail

Loi Travail : article 44

Par Laurence Cohen / 24 juin 2016

Pour nous, au groupe CRC, il faut repenser l'organisation du travail dans les entreprises ; c'est une question de santé publique.

Ce sont en effet les organisations du travail, les cadences, les pratiques managériales, les charges de travail qui sont à l'origine, pour un certain nombre de salariés, du mal-être au travail.

Alors que se développent de nouvelles pathologies, tels le syndrome d'épuisement professionnel ou les troubles musculo-squelettiques, vous avez proposé, madame la secrétaire d'État, de centrer le suivi médical sur les postes à risque. Or ces maladies, qui peuvent apparaître dans n'importe quel métier et sur n'importe quel poste de travail, nécessitent une vigilance continue envers la santé physique et psychique de l'ensemble des salariés.

Cela implique une vraie médecine du travail. Or on nous dit que le problème est le manque de médecins du travail. Comme le souligne un communiqué de presse de la CFE-CGC Santé au travail – Syndicat général des médecins et des professionnels des services de santé au travail, ce manque est organisé depuis plusieurs années. Alors que les services de santé au travail sont demandeurs, ils doivent renoncer à l'embauche de médecins en formation, car les universités – je parle des universités de Paris, de Lille ou de Rouen – ne peuvent pas assurer les stages.

Et puis, madame la secrétaire d'État, vous justifiez votre projet de loi au nom de la simplification. Pourtant, un médecin spécialisé en santé publique qui veut exercer comme médecin du travail doit, pour obtenir sa reconversion, s'engager dans un processus de neuf ans. Comment les volontaires ne se décourageraient-ils pas ?

Ne soyons pas étonnés du non-fonctionnement du système, puisque celui-ci a été organisé ! Pour répondre aux besoins de protection des salariés, il faut relancer la formation des médecins du travail sur d'autres bases.

Madame la secrétaire d'État, comme vous nous avez assuré, tout au long de notre débat sur ce projet de loi, vouloir privilégier le dialogue social, je vous encourage à prendre en compte les propositions du Conseil d'orientation des conditions de travail, le COCT. C'est la meilleure façon de moderniser la médecine du travail, dans l'intérêt des salariés, mais également dans l'intérêt des employeurs.

Vous réduisez les prérogatives de la médecine du travail

Loi Travail : article 44

Par Éliane Assassi / 24 juin 2016

Au moment où nous entamons le débat sur l'article 44, 3 300 professionnels de la médecine du travail sont réunis en congrès à Paris, et nous les saluons.

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'ils sont en colère contre la réforme contenue dans cet article !

Alors que seulement 5 000 médecins du travail, âgés, pour 40 % d'entre eux, de plus de 60 ans, ont en charge 17 millions de salariés, ils ne seront plus que 2 500 à l'horizon 2020.

Le Gouvernement, qui a renoncé à s'attaquer au cœur du problème, c'est-à-dire à lutter contre le déclin des effectifs de médecins du travail, a, au contraire, fait le choix de réduire le délai de la visite médicale à deux ans pour adapter le nombre de visites à la diminution des effectifs des médecins.

Pour notre part, madame la secrétaire d'État, nous aurions préféré vous voir corriger la règle du numerus clausus, qui restreint le nombre d'étudiants en fac de médecine et revaloriser cette formation lors du cursus universitaire.

L'article 44 prévoit, au contraire, de réduire les prérogatives de la médecine du travail. Il remet en cause la santé au travail en limitant les visites d'embauche aux postulants à un poste à risque, en supprimant les rendez-vous périodiques avec le médecin du travail et en obligeant le médecin à déclarer le salarié inapte dès lors que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable pour sa santé.

Cet article est, selon nous, une régression sociale majeure ! En rétablissant la sélection médicale de la main-d'œuvre et l'adaptation de l'homme au travail, le Gouvernement, madame la secrétaire d'État, n'honore pas la gauche !

Cette politique antinomique de la prévention primaire a montré son échec et sa grande nocivité avec le scandale sanitaire de l'amiante, dont les pouvoirs publics ne semblent pas avoir tiré les leçons.

Cet article introduit une inégalité de suivi des salariés. Le licenciement des salariés victimes d'arrêts de travail et/ou de maladies professionnelles sera facilité par l'allégement des obligations des employeurs.

Comme l'ensemble des organisations syndicales de la branche professionnelle « santé au travail » et même le Conseil national de l'Ordre des médecins, nous demandons la suppression de cet article.

Vous vous résignez à la pénurie de médecins du travail

Loi Travail : article 44

Par Dominique Watrin / 24 juin 2016

Il s'agit d'un article majeur du projet de loi, puisqu'il traite de la médecine du travail. Tout le monde sait combien les maladies professionnelles continuent d'augmenter ; il s'agit d'un important sujet de société. Je vous rappelle que cette médecine, mise en place en 1946, est une conquête remarquable de la Libération.

Ce qui résume selon nous cet article est l'adaptation, pour ne pas dire la résignation, à une situation de pénurie de médecins du travail, que chacun constate. Mes collègues du groupe CRC et moi-même avons démontré que cette situation était en partie organisée. D'ailleurs, nous ne discernons pas dans les propositions du Gouvernement de véritable volonté politique de rendre de nouveau cette fonction attractive, ni d'engager au plus vite un plan d'urgence pour retrouver le nombre de médecins du travail dont notre société a besoin.

La proposition du Gouvernement, au travers de son amendement n° 1065 relatif au travail de nuit – il s'agit d'une question essentielle – est ainsi à l'image de cette adaptation, qui constitue en réalité un recul. L'objet de cet amendement – un suivi individuel régulier – constitue en fait en recul par rapport au droit actuel du travail, qui prévoit un contrôle médical tous les six mois. Nous ne pouvons pas accepter cela, pas davantage que l'ensemble de la résignation qui émane de l'article 44.

Certains l'ont signalé, un rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, l'ANSES, a été dévoilé dans la presse qui montre les dégâts du travail de nuit non seulement sur la vie sociale et familiale de l'individu, mais encore sur sa santé. Pour que l'explication de notre vote sur l'article 44 soit bien claire, je rappelle que nous avons rejeté l'article 2, qui inverse la hiérarchie des normes et permet de libéraliser, de déréglementer et de généraliser le travail de nuit.

Aussi, que ce soit à propos de cette question spécifique du travail de nuit ou de l'adaptation, voire de la résignation, à cette situation de pénurie,…

M. le président. Veuillez conclure, mon cher collègue.

M. Dominique Watrin. … à laquelle nous souhaitons remédier, nous ne pouvons que voter contre l'article 44.

Le sujet sensible des conditions d'hébergement des saisonniers

Loi Travail : article 39

Par Dominique Watrin / 24 juin 2016

Dans le Pas-de-Calais, nous avons aussi un littoral magnifique où l'on emploie de nombreux saisonniers l'été.

Je souhaite aborder le sujet sensible des conditions d'hébergement des saisonniers. Les difficultés qu'ils rencontrent pour se loger sont connues et se trouvent à l'origine de drames, tels ceux de La Clusaz, en 2013, et, plus récemment, de Chamonix, où deux jeunes saisonniers sont morts asphyxiés dans leur camion.

Ces faits divers relatés par la presse cachent des centaines de situations difficiles, dont certaines ont été évoquées lors du colloque sur les saisonniers organisé par notre collègue Annie David en présence de M. Fekl. Ainsi, de jeunes plagistes sont contraints de dormir la nuit sur les matelas qu'ils louent la journée. Une jeune fille de 18 ans, contrainte de dormir avec son patron, a été violée par ce dernier.

Des solutions doivent absolument être trouvées. Outre la mobilisation du parc de logements sociaux et l'investissement des collectivités territoriales pour fournir des solutions d'hébergement, il nous paraît du devoir des employeurs d'héberger celles et ceux sans lesquels l'activité économique saisonnière ne serait pas possible. Cet hébergement doit se faire dans de bonnes conditions, pour le moins celles définies dans le décret du 30 janvier 2002 relatif au logement décent.

Ainsi, neuf mètres carrés et vingt mètres cubes au minimum doivent être alloués au salarié, et non pas six mètres carrés et quinze mètres cubes, comme le code du travail le prévoit actuellement, en contradiction d'ailleurs avec la loi SRU et son décret d'application.

Nous vous invitons donc, madame la ministre, à prendre les mesures réglementaires qui s'imposent pour modifier ces dispositions du code du travail. Il s'agit d'éviter de nouveaux drames et de permettre aux saisonniers de vivre dans des conditions dignes.

Lutter contre le recours abusif au travail saisonnier

Loi Travail : article 39

Par Dominique Watrin / 24 juin 2016

Notre collègue Annie David, qui est très engagée sur ce dossier et a participé au groupe de travail interministériel sur les saisonniers, ne pouvait être parmi nous ce matin. Je me ferai le relais de ses propositions, mûrement réfléchies dans le cadre d'un travail collectif.

Inscrire dans le code du travail une définition de la saisonnalité est une des propositions qui est ressortie de ces travaux. Elle vise principalement à lutter contre le recours abusif au travail saisonnier, quand les contrats de travail à caractère saisonnier sont utilisés en lieu et place des CDD « classiques », de manière, pour l'employeur, à s'exonérer du paiement de certaines cotisations patronales et du versement de la prime de précarité. Ainsi, des centres commerciaux emploient des saisonniers l'été pour faire face à un surcroît d'activité ou remplacer des salariés en congé alors qu'ils devraient recourir à des CDD.

Pour lutter efficacement contre ces abus, il convient avant tout de redéfinir le contrat de travail à caractère saisonnier – c'est l'objet de l'article 39 – et d'étendre aux saisonniers le versement de la prime de précarité – ce sera l'objet d'un prochain amendement.

Concernant la définition du contrat à caractère saisonnier, l'article 39 prévoit une avancée, mais ne reprend pas intégralement la définition proposée par le Défenseur des droits, qui nous semble plus pertinente.

En effet, il est important de rappeler que l'entreprise elle-même doit avoir une activité saisonnière, sans quoi les centres commerciaux ou les restaurants ouverts toute l'année pourront continuer à recourir à des contrats saisonniers en lieu et place de CDD pour surcroît d'activité.

Un projet aux antipodes du progrès social et de l'efficacité économique

Loi Travail (explication de vote)

Par Dominique Watrin / 28 juin 2016

Après deux semaines de débats, le Sénat s'apprête à adopter un projet de « modernisation du code du travail » de la droite, qui est le frère siamois du projet de « nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises ».

Ces quinze jours de discussion ont démontré que, derrière les apparences, se faisait jour, selon les dires du rapporteur Jean-Baptiste Lemoyne, « un accord profond entre la majorité gouvernementale et la majorité sénatoriale sur la philosophie même du texte ».

Contrairement aux déclarations du Premier ministre, lors du meeting intitulé Au secours, la droite revient ! (M. Henri de Raincourt sourit. – M. Alain Gournac s'exclame.), le texte modifié par la droite sénatoriale n'est pas si éloigné de la version initiale du projet.

Nous ne sommes en tout cas pas dupes face au jeu de rôle consistant à faire passer la droite pour le méchant qui supprime les 35 heures, et le Gouvernement pour le gentil qui permet d'abaisser la surrémunération des heures supplémentaires à 10 %.

Nous avons bien constaté l'accord entre la droite et le Gouvernement lorsqu'il s'agit d'inverser la hiérarchie des normes et de supprimer le principe de faveur.

La meilleure preuve en est que la majorité sénatoriale n'a pas demandé la suppression de l'article 2.

MM. Henri de Raincourt et Robert del Picchia. Ben non !

M. Éric Doligé. Il a tout compris !

M. Dominique Watrin. Au contraire, elle a pris appui sur la nouvelle architecture du droit du travail posée dans cet article, qui consacre la primauté de l'accord d'entreprise, pour durcir encore le projet de loi sur les autres niveaux de négociations.

Tout cela était annoncé. Il n'y a guère que Mme Bricq pour croire encore sur ce texte à un clivage entre droite sénatoriale et gauche gouvernementale. (Rires sur plusieurs travées du groupe Les Républicains.)

La réalité, malheureusement, c'est que le Gouvernement mène la gauche au désastre !

Faible avec la droite, mais ô combien virulent contre la CGT, les millions de Français qui se mobilisent depuis quatre mois contre ce projet de loi, au point d'être plus de 60 % à en demander le retrait ! Et la vérité, c'est que ce gouvernement, isolé, est aux abois, obligé d'avoir recours au 49.3 à l'Assemblée nationale, car sans majorité parlementaire, obligé de négocier avec une seule organisation syndicale, quand une majorité, avec la CGT, représentant la majorité des salariés, monsieur Masson, en demande le retrait. (Exclamations sur plusieurs travées du groupe Les Républicains.)

C'est pourquoi nous vous le redemandons solennellement, madame la ministre : suspendez votre projet de loi avant la seconde lecture devant les députés et acceptez la main tendue de la CGT et de Force ouvrière (Rires sur plusieurs travées du groupe Les Républicains.) pour ouvrir enfin de vraies négociations.

Car, sur le fond, si la droite a accentué les mesures libérales de votre projet de loi en supprimant les 35 heures, en rétablissant le plafonnement des indemnités de licenciement aux prud'hommes, en relevant les seuils sociaux dans les entreprises, en supprimant la généralisation de la garantie jeunes et en autorisant à embaucher des apprentis de moins de 15 ans, y compris pour travailler la nuit, autant de mesures que nous avons combattues sans réserve, elle vous doit malheureusement d'avoir préparé les esprits à ce projet de casse sociale !

Pour s'en convaincre, il suffit d'observer la réaction du patronat, qui fait semblant d'être déçu de certaines modifications. Mais, en réalité, le MEDEF se frotte les mains à l'idée des futures possibilités offertes pour licencier plus facilement et imposer de nouveaux sacrifices aux salariés sur fond de chômage à l'emploi et de dumping social.

Le rêve du patronat européen de définir dans le code du travail les standards minima impératifs et les éléments complémentaires qui peuvent faire l'objet d'exemptions est une réalité, non seulement avec les articles 2 et 3 de votre projet de loi, mais aussi avec les articles 10, 11 et 30 en particulier.

Je veux donc saluer ici solennellement les 47 sénatrices et sénateurs qui ont voté contre la nouvelle facilitation des licenciements économiques. Il s'agit d'un vote inédit depuis 2012 dans notre Haute Assemblée.

Vous ne pourrez pas, madame la ministre, vous cacher éternellement derrière le compte personnel d'activité, pour faire avaler toujours et toujours de nouvelles pilules.

En plein Euro de football, la CGT vient de révéler que la direction générale du travail aurait demandé aux inspecteurs du travail d'éviter les contrôles durant les matches et d'être souple dans l'attribution des dérogations au repos dominical.

C'est certainement ici un avant-goût du futur code du travail que les inspectrices et inspecteurs du travail devront appliquer, un code du travail différent pour chacune entreprise, alors qu'il n'y a, par exemple, qu'un seul code de la route. Où est le principe fondamental d'égalité entre les Français, entre les salariés ?

Malgré le vote des Anglais en faveur du Brexit, vous préférez encore suivre le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, qui plaide pour le maintien de l'article 2 et considère que ce projet de loi est « un geste législatif approprié ».

Mais qui décide en France du code du travail ? Les représentants du peuple ou les ultralibéraux de Bruxelles ? On peut se le demander !

Dans ses recommandations à notre pays, adoptées le 14 juillet 2015, le Conseil européen se lamentait du fait que les accords dits de « maintien de l'emploi », permettant de baisser les salaires et d'augmenter le temps de travail dans les entreprises en difficulté, n'avaient pas « produit les résultats escomptés ». « Ce dispositif devrait être revu », poursuivait-il, avant de sommer la France d'élargir les possibilités de déroger aux accords de branche par des accords d'entreprise, de faciliter la capacité des entreprises à moduler leurs effectifs en fonction de leurs besoins, d'élargir les possibilités de déroger à la durée légale de travail de 35 heures par semaine.

Pour notre part, nous refusons ce projet régressif, car nous restons fidèles aux valeurs de la gauche. Nous voulons privilégier l'intérêt collectif de notre pays, celui aussi des petites et moyennes entreprises, qui s'inquiètent à juste

titre de nouvelles pressions des donneurs d'ordre conduisant à une nouvelle fuite en avant dans le dumping social.

Citant Léon Blum, je conclurai en affirmant « notre résolution à rechercher dans des voies nouvelles les remèdes à la crise […] ».

Voilà ce qui a guidé le groupe CRC dans la présentation des 402 amendements que vous avez quasiment tous rejetés à coup de scrutins publics (M. Alain Gournac s'exclame.), masquant ainsi un hémicycle trop souvent déserté par la droite (Exclamations sur plusieurs travées du groupe Les Républicains.), car ils dessinaient les contours d'une autre approche du travail dans notre société, de nouveaux droits pour les salariés en entreprise, de nouvelles régulations aux pouvoirs encore tout-puissants de la logique de l'argent.

M. le président. Il faut conclure !

M. Dominique Watrin. C'est au nom de cette gauche diverse, mais intransigeante avec ses valeurs, si moderne (Rires sur plusieurs travées du groupe Les Républicains.), que le groupe CRC, actif tout au long des débats, votera contre ce projet de loi aux antipodes des exigences de progrès social…

M. Alain Gournac. Caricature !

M. Dominique Watrin. … et d'efficacité économique.

Vous voulez cette loi, mais ne souhaitez pas laisser vos empreintes sur la scène du crime !

Loi Travail (seconde lecture) : explication de vote sur une question préalable

Par Pierre Laurent / 19 juillet 2016

Le groupe CRC ne votera pas la question préalable déposée par la droite sénatoriale, car il ne partage aucune de ses deux motivations.

La première est évidente et explicite : c'est l'esprit de surenchère qui vous a animé, chers collègues de la majorité sénatoriale, tout au long du débat en première lecture. Non contents de pousser les feux de ce projet de loi, dont, aux côtés du MEDEF, vous avez soutenu le principe dès le premier jour, vous avez sans cesse cherché à en rajouter dans le sens du démantèlement des garanties collectives et du code du travail.

Vous ne vouliez pas combattre l'article 2 : vous vouliez pousser sa logique jusqu'au bout, comme l'a rappelé M. Lemoyne.

M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. Tout à fait !

M. Pierre Laurent. C'est évidemment cette logique que nous combattons depuis le départ. Nous ne pouvons donc pas voter la question préalable au nom de cette motivation.

Le dépôt de cette question préalable constitue par ailleurs une petite habileté politique qui, en vérité, vous évite le vote final sur le projet de loi : vous ne voulez pas voter contre ; vous préférez donc utiliser l'arme de la question préalable. En quelque sorte, vous voulez cette loi, mais ne souhaitez pas laisser vos empreintes sur la scène du crime ! (Exclamations sur les travées du groupe Les Républicains.)

Autrement dit, la question préalable est une manière de donner un blanc-seing au texte gouvernemental tel qu'il est issu de l'Assemblée nationale. Le résultat, évidemment, est un déni de démocratie supplémentaire,…

M. Francis Delattre. On connaît votre attachement à la démocratie !

M. Pierre Laurent. … puisque ce texte n'aura jamais été discuté en séance publique à l'Assemblée nationale, avec le recours au 49.3, et ne l'aura été qu'une seule fois au Sénat. Il s'agit donc d'un texte majeur qui n'aura connu en tout et pour tout qu'une seule discussion en séance dans les deux hémicycles !

Madame la ministre, à propos du 49.3, vous nous dites que vous n'avez pas obtenu de compromis avec la droite, et voilà pourquoi le débat ne peut se poursuivre aujourd'hui au Sénat, mais vous n'expliquez toujours pas pourquoi vous n'en avez pas obtenu avec votre majorité parlementaire, ni en première lecture ni en deuxième lecture. (Applaudissements sur les travées du groupe CRC.)

Le problème est bien là, et il témoigne de l'état assez piteux de notre démocratie : nous allons adopter un texte majeur sans que celui-ci ait jamais réuni, à quelque étape de son examen que ce soit, de majorité parlementaire.

Pour ce qui nous concerne, madame la ministre, vous savez que les organisations syndicales qui combattent ce

texte ont annoncé qu'elles poursuivraient la mobilisation. Nous resterons à leurs côtés et continuerons, dès la rentrée, de porter leur voix dans l'hémicycle.

Nous estimons que ce texte est contraire à la Constitution et à notre histoire juridique

Loi Travail (seconde lecture) : exception d'irrecevabilité

Par Annie David / 19 juillet 2016

Nous nous apprêtons à examiner en nouvelle lecture un texte qui sera adopté en force, avec des dispositions voulues par le Gouvernement mais qui n'ont pas rassemblé de majorité de gauche à l'Assemblée nationale.

Ce texte n'est d'ailleurs pas non plus voulu par une majorité de nos concitoyennes et nos concitoyens, profondément attachés au droit social, qui est le droit « de la vie du quotidien ». C'est bien là la raison pour laquelle la mobilisation est si forte contre votre projet de loi, madame la ministre !

Signatures en masse de pétitions, grèves, manifestations dans les rues, expressions sur les réseaux sociaux : ce sont autant de témoignages de l'attachement au travail et aux règles qui le régissent de tout un peuple qui vous demande de retirer ce texte ! Mais, à l'évidence, vous ne l'avez pas entendu.

Mme Nicole Bricq. Mme la ministre l'a écouté !

Mme Éliane Assassi. Entendre et écouter, ça fait deux !

Mme Annie David. Les salariés et leurs représentants sont en droit de participer aux débats sur ces sujets, comme sur tous les sujets qui les concernent.

En cet instant, j'adresse mon soutien plein et entier aux salariés de la société Ecopla, située à Saint-Vincent-de-Mercuze, dans le département dont je suis élue. Je forme le vœu que le jugement en cours de délibération soit en leur faveur, afin que la société coopérative de production Ecoplascop puisse voir le jour et que soient ainsi préservés à la fois leurs emplois et leur savoir-faire, unique en France ! Leur combat est exemplaire, contrairement à leur employeur, qui est parti en emportant la caisse… Leur slogan est simple : « Notre ami c'est l'emploi, Ecoplascop vivra ! » Madame la ministre, je souhaitais que la voix de ces salariés résonne dans cet hémicycle, pour que vous puissiez l'entendre et que vous leur apportiez votre soutien.

Quant à votre texte, essentiel pour le quotidien des salariés, il va être adopté sans avoir été débattu par l'Assemblée nationale, tandis que, comme les rapporteurs viennent de le rappeler, l'ensemble des propositions faites par le Sénat ont été rejetées. Droit d'amendement bafoué et refus de débattre en séance publique seront ses marques de fabrique !

En première lecture, lorsque nous avions déposé une telle motion tendant à opposer l'exception d'irrecevabilité, M. Capo-Canellas nous avait rejoints pour juger discutable la recevabilité de ce texte, présenté au Parlement sans avoir fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux. Il s'était cependant opposé à l'adoption de la motion, au motif qu'elle aurait privé le Sénat d'un débat utile et de toute possibilité d'expression. Chers collègues du groupe UDI-UC, qu'en est-il aujourd'hui, alors que le débat a bien eu lieu mais qu'aucune de vos propositions n'a été

retenue ?

« Nous sommes des parlementaires, et ne pas débattre de ce projet de loi constituerait un déni de nos responsabilités », affirmait quant à elle Mme Bricq lors de la première lecture. Chère collègue, maintenez-vous ces propos, après deux adoptions par la procédure du 49.3 à l'Assemblée nationale ? (Ah ! sur les travées du groupe Les Républicains.)

Mme Nicole Bricq. Bien sûr, totalement !

Mme Annie David. À ce sujet, je rappelle que, contrairement à ce que prévoit la Constitution, aucune délibération en conseil des ministres n'est venue avaliser le second recours au 49.3. Cela renforce nos doutes quant à la constitutionnalité du présent texte, s'agissant en l'occurrence de sa procédure d'adoption.

Un autre élément nous interpelle : le non-respect par le Gouvernement de l'article L. 1 du code du travail. Cet article, bien connu du président Larcher, dispose que « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle […] fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ».

Madame la ministre, en première lecture, vous nous avez indiqué avoir invité les partenaires sociaux à participer à des négociations sur la base du rapport Combrexelle ou sur le compte personnel d'activité.

Or ce sont bien aux projets de loi que fait référence le code du travail. C'est donc le texte dans son ensemble qui aurait dû faire l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux. Nous savons toutes et tous ici que cela n'a pas été le cas et que ce texte est donc, sur la forme, irrecevable.

M. Dominique Watrin. Très bien !

Mme Annie David. Sur le fond, nous estimons, comme en première lecture, que ce texte est contraire à la Constitution et à notre histoire juridique.

En effet, pour garantir l'égalité des citoyennes et des citoyens, la loi, expression de la volonté du peuple souverain, prévaut sur le contrat.

Ainsi, l'article 34 de la Constitution, qui définit les domaines d'intervention du pouvoir législatif, fonde le droit du travail et le droit syndical sur la loi.

Or l'inversion de la hiérarchie des normes, colonne vertébrale de votre projet de loi, comme vous venez de le réaffirmer, madame la ministre, est contraire aux dispositions de cet article, sur lequel le Conseil constitutionnel s'appuie régulièrement. Ce dernier n'accepte que par exception les transferts de compétences de la loi vers les accords d'entreprise. De même, sa jurisprudence établie en 2004 et en 2008 censure tout renvoi à l'accord d'entreprise de dispositions relevant de la Constitution, comme le droit au repos.

Au-delà des aspects purement juridiques, ce sont les valeurs de notre République « laïque, démocratique et sociale » que vous bafouez, en oubliant que la République est sociale grâce aux luttes syndicales et populaires qui ont émaillé notre histoire.

Aujourd'hui, vous reniez cet héritage historique tout en disqualifiant celles et ceux qui poursuivent ce combat progressiste en manifestant dans les rues, comme la Constitution leur en donne le droit.

L'inversion de la hiérarchie des normes n'est pas le seul point qui pose problème sur le plan juridique. Les accords « en faveur de l'emploi » portent atteinte à la liberté contractuelle, puisque l'employeur peut imposer une modification du contrat sans avoir à se justifier.

À cet égard, je citerai également les dispositions relatives aux licenciements économiques, qui varient selon la taille de l'entreprise. Outre qu'elle est contraire au principe d'égalité devant la loi, cette modulation ne s'appuie en rien sur la réalité des entreprises : la taille d'une entreprise n'a pas nécessairement de lien avec sa situation économique !

Enfin, j'insisterai sur le fait que vous remettez en cause nos engagements internationaux, à commencer par les règles fixées par l'Organisation internationale du travail, l'OIT. En 2012, le comité de la liberté syndicale de l'OIT jugeait une affaire très similaire, au sujet d'une réforme menée en Grèce et certainement pensée, comme c'est le cas pour la France, dans un bureau de la Commission européenne. (M. Dominique Watrin acquiesce.)

Voici un extrait des conclusions de ce comité de l'OIT :

« La mise en place de procédures favorisant systématiquement la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires dans un sens moins favorable que les dispositions de niveau supérieur peut conduire à déstabiliser globalement les mécanismes de négociation collective, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, et constitue en ce sens un affaiblissement de la liberté syndicale et de la négociation collective, à l'encontre des principes des conventions nos 87 et 98. »

Madame la ministre, ce comité n'est pas le porte-parole du parti communiste français ou d'organisations syndicales que vous jugez « réfractaires à toute réforme » : il est composé de neuf membres titulaires provenant des groupes « gouvernements », « employeurs » et « travailleurs », et il est présidé par une personnalité indépendante.

Pourtant, cette instance estime, comme nous, que l'inversion de la hiérarchie des normes et surtout la remise cause du principe de faveur nuisent fortement, quoi que vous en disiez encore aujourd'hui, à la qualité du dialogue social, ce qui est néfaste tant pour les syndicats que pour les entreprises.

Ainsi, en adoptant ce projet de loi, nous serions en infraction par rapport à la convention n° 87 de l'OIT, relative aux libertés syndicales, et à sa convention n° 98, relative à la négociation collective.

Nous serions également en infraction par rapport au pacte des Nations unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

À ce titre, le rapport établi par les experts du comité des droits économiques, sociaux et culturels est sans appel :

« Le comité est préoccupé par les dérogations à des protections acquises en matière de conditions de travail proposées par le projet de loi " Travail ", […] y compris pour accroître la flexibilité du marché du travail, sans qu'il soit démontré que l'État a considéré toutes les autres solutions possibles. »

Plus loin, le comité exhorte l'État français à « s'assurer que toute mesure rétrograde concernant les conditions de travail est inévitable et pleinement justifiée ; nécessaire et proportionnée à la situation ; non discriminatoire ».

Pouvez-vous nous assurer que ces précautions ont bien été prises par l'État ? Je ne le pense pas. Le simple fait que vous n'ayez pas pris le temps de la concertation avec les organisations syndicales en est une preuve.

Vous n'avez pas exploré toutes les solutions possibles pour créer de l'emploi et adapter, de manière progressiste, le

droit du travail aux évolutions économiques et sociales. Je pense par exemple à la réduction du temps de travail, explorée pourtant il y a peu par un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales. Il est vrai que ce document ne vous a pas été transmis…

Vous avez accepté les propositions du MEDEF, tandis que vous refusiez d'écouter celles des organisations syndicales qui sont aux côtés des salariés et connaissent la réalité de l'entreprise. (Exclamations sur quelques travées du groupe Les Républicains.)

De même, vous n'avez pas écouté les représentants des PME, qui anticipent les conséquences catastrophiques, pour ces dernières, de cette nouvelle forme de dumping social.

En tant que parlementaires, nous refusons de participer à cette destruction d'acquis sociaux reconnus au niveau international.

Mes chers collègues, nous invitons celles et ceux d'entre vous qui n'avaient pas soutenu notre motion en première lecture, parce qu'ils pensaient encore que le dialogue était possible, à opposer avec nous l'exception d'irrecevabilité à ce texte.

Mme Françoise Férat. Mais bien sûr !

Mme Annie David. En outre, puisque nous n'avons pas la possibilité d'exercer seuls un recours auprès du Conseil constitutionnel, nous vous invitons à vous joindre à nous pour contester, sur la base des éléments que je viens d'exposer, la constitutionnalité de ce projet de loi.

Il y va du respect par la France de ses engagements internationaux, de son histoire et des valeurs qui fondent notre République.

Une nouvelle étape dans la fuite en avant ultralibérale

Loi Travail (seconde lecture)

Par Dominique Watrin / 19 juillet 2016

Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, ce qui s'est passé en deuxième lecture, à l'Assemblée nationale, confirme en tout point ce que les parlementaires communistes dénoncent depuis le début, à savoir un passage en force contre la majorité des syndicats, représentant la majorité des salariés, contre la majorité parlementaire – la nécessité pour le Gouvernement de recourir à l'article 49, alinéa 3, de la Constitution en est la preuve –, contre l'avis majoritaire des Français et la mobilisation de plusieurs millions d'entre eux.

Sur le fond, il s'agit d'une nouvelle étape dans la fuite en avant ultralibérale. Ce texte répond en premier lieu aux exigences du MEDEF et du patronat européen, relayées par la Commission de Bruxelles sous forme de « recommandations », dont les grands titres se retrouvent quasiment tels quels dans les articles de ce texte et dans l'argumentaire gouvernemental.

En inversant la hiérarchie des normes, en affaiblissant encore le principe de faveur, en rendant toujours plus virtuelles les 35 heures légales, vous avez ouvert un boulevard à toutes les surenchères possibles. La droite sénatoriale s'est ainsi engouffrée dans les sillons du texte pour voter la possibilité de faire travailler les salariés 37, 38 ou 39 heures, payées 35 heures pour la plupart d'entre eux, sans parler de la flexibilisation encore plus poussée de la modulation du temps de travail, des licenciements ou du doublement des seuils sociaux.

Le texte qui nous revient de l'Assemblée nationale est, en définitive, quasiment le même que celui que nous avons combattu ici, à trois petites exceptions près : à l'article 1er et aux troisième et quatrième alinéas de l'article 13.

Certains diront, Mme la ministre la première, puis Mme Bricq, que la nouvelle formulation de ce dernier article conforte les branches. Mais le quatrième alinéa est pourtant très clair : le principe de faveur serait respecté, « à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ». Aujourd'hui, la durée et l'organisation du temps de travail seraient donc exclues du principe de faveur et, demain, ce serait tout le code du travail. Quelle avancée !

En réalité, vous vous êtes enfermés dans un système de pensée qui démontre chaque jour sa faillite. L'argument du MEDEF selon lequel les entreprises n'embauchent pas, par peur d'une prétendue impossibilité de licencier – alors même que 360 000 ruptures conventionnelles ont été constatées en 2015 –, est même devenu celui de l'exécutif.

Vous continuez d'ouvrir toujours plus grandes les vannes du libéralisme : ainsi, demain, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, leur rémunération, mais aussi le travail de nuit, le travail du dimanche, et j'en passe, deviendront des sujets de négociation locale, là où les salariés sont les plus isolés, les moins organisés.

Selon un sondage IFOP du 17 juin dernier, vous avez même poussé si loin le bouchon qu'une majorité d'artisans et de chefs de petite entreprise s'opposent à votre projet, craignent une course au dumping social et rappellent, à juste titre, le rôle de régulation des branches pour une saine concurrence.

Pourtant, il est possible et nécessaire de faire évoluer le code du travail pour répondre aux évolutions

technologiques, économiques et sociales.

Nombre des 402 amendements que le groupe CRC a défendus en première lecture dessinaient les contours d'une autre approche du travail, de nouvelles régulations aux pouvoirs encore trop puissants des intérêts financiers contre l'intérêt collectif dans la vie des entreprises.

Nous avons proposé de moderniser le code du travail en réduisant le temps de travail à 32 heures. Nous avons aussi proposé de sanctionner les licenciements des entreprises qui réalisent des bénéfices. Or, plutôt que de les interdire, ou au moins de les réguler, vous aviez voulu, dans un premier temps, les faciliter encore plus, en excluant de l'appréciation des difficultés économiques les entreprises situées hors territoire national.

Nous avons également proposé de donner de nouveaux pouvoirs d'intervention aux salariés dans les entreprises et une meilleure représentation dans les conseils d'administration, à l'instar de ce qui se fait en Allemagne. Mais vous avez préféré limiter les droits existants en restreignant le recours à l'expertise pour les représentants du personnel.

Alors que nous vous engagions à lutter contre les discriminations syndicales dans les entreprises, nous sommes au regret de constater, madame la ministre, que vous êtes passée outre la décision de l'inspection du travail en autorisant, le 27 juin dernier, le licenciement d'un délégué CGT de Sodexo, au prétexte que certains salariés avaient continué une grève après la signature d'un accord de fin de conflit. Cela ne va pas dans le bon sens.

Madame la ministre, mes chers collègues, comme je l'ai déjà dit mercredi dernier en commission, nous sortons de quatre-vingts heures de débats avec un grand regret : au-delà de nos divergences et de nos points de vue fondamentalement différents sur le cœur de ce projet de loi, il aurait été possible, à partir de certains articles, de commencer à avancer sur plusieurs sujets.

Le groupe CRC a formulé de multiples propositions sur les questions du temps partiel, des travailleurs saisonniers, de l'amiante, de la lutte contre le travail détaché illégal... Quasiment aucune n'a été reprise, au prétexte soit d'une négociation et d'un recours aux ordonnances, soit de la nécessité d'attendre la renégociation d'une directive européenne ou encore un plan ministériel dont personne ici n'a eu connaissance.

En refusant la casse du code du travail et en faisant des propositions alternatives, le groupe CRC n'a été ni immobiliste ni passéiste, mais, au contraire, moderne, combatif et fidèle aux valeurs de la gauche.

Sachez que nous restons mobilisés aux côtés des salariés. Nous vous donnons rendez-vous ici même à la rentrée pour continuer de porter les exigences et les aspirations du monde du travail.

Rendez-vous le 15 septembre

Adoption du projet de loi Travail

Par Le groupe CRCE-K / 21 juillet 2016

Par un ultime 49.3, le gouvernement fait adopter sans majorité parlementaire et contre l'avis de la majorité des Françaises et des Français, son projet de casse du code du travail. Comment imaginer que ce texte qui va bouleverser les conditions de travail de millions de salariés soit adopté sans qu'aucun débat n'ait pu avoir lieu en séance à l'Assemblée nationale ?

Ce passage en force ne fait que renforcer la crise démocratique de nos institutions.

L'adoption définitive de ces régressions sociales ne signifie évidemment pas la fin du combat.

La mobilisation n'est pas terminée et les députés du Front de Gauche et les sénatrices et sénateurs du groupe CRC proposeront une saisine du Conseil Constitutionnel qui doit être présentée par au moins 60 élus de chaque assemblée.

Les élus seront également aux côtés des salariés le 15 septembre, journée d'action interprofessionnelle décidée par l'intersyndicale dans la continuité des précédentes mobilisations qui ont rassemblées depuis 5 mois plusieurs millions de personnes dans la rue, nous ne lâcherons rien !

Avec cette loi, le Code du travail vole en éclats

Abrogation de la loi Travail

Par Le groupe CRCE-K / 6 décembre 2016

La présente proposition de loi a pour objet d'abroger la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'absence de concertation avec les organisations syndicales en amont de cette loi, et le refus d'entendre les millions de citoyennes et de citoyens qui se sont mobilisés dans des conditions difficiles de l'état d'urgence contre cette loi pendant des mois a démontré l'absence de légitimité démocratique de ce texte, toujours refusé, aujourd'hui, par une majorité du peuple.

La concertation avec les organisations syndicales est pourtant une obligation imposée par l'article 1er du Code du Travail qui prévoit que : « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle [...] fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ».

Face à la mobilisation, le Gouvernement a même coupé court aux débats à l'Assemblée nationale par l'utilisation à trois reprises de la procédure du 49-3 de la Constitution pour imposer l'adoption de cette loi.

Alors que le projet de loi entraine une déréglementation sociale pour les travailleuses et les travailleurs, le gouvernement a préféré accepter des propositions longtemps défendues par le MEDEF plutôt qu'écouter celles des organisations syndicales qui sont aux côtés de salarié-e-s et connaissent la réalité de l'entreprise.

Le Gouvernement a ainsi répondu aux attentes de la Commission Européenne qui demandait aux États membres de décentraliser le dialogue social au niveau des entreprises, au détriment des droits des travailleuses et des travailleurs.

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est censée réduire le « coût du travail » en élargissant la négociation collective au niveau de l'entreprise à des champs comme les salaires, le temps de travail, les conditions de travail et l'emploi.

En accordant la primauté des accords d'entreprises sur toutes les dispositions contenues dans le contrat de travail et en définissant dans le Code du travail les standards minima impératifs et les éléments complémentaires qui peuvent faire l'objet d'exemptions, le gouvernement a cédé face aux idées défendues par les libéraux. De fait les accords d'entreprises seront un outil de pression du patronat pour imposer le moins disant social.

Le progrès social ne consiste pas à imposer un droit social par entreprise, à flexibiliser les règles de licenciement, à permettre les licenciements économiques à partir d'une baisse du chiffre d'affaire d'un semestre.

Avec l'inversion de la hiérarchie des normes qui accorde la primauté de l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branches, cette loi fait voler en éclats le socle commun mis en place par le Code du travail après des décennies de luttes sociales. D'une part, elle affaiblit la position des travailleuses et des travailleurs face au patronat, et d'autre part elle accélère le mouvement de dumping social en Europe, que rejettent aussi les dirigeant-e-s des petites et moyennes entreprises. Ceux-ci craignent particulièrement que ces dispositions instaurent une concurrence déloyale

quand les accords de branche garantissent aujourd'hui les mêmes règles pour toutes et tous.
Un autre point important de la loi est l'assouplissement des règles des licenciements économiques. Les faire varier selon la taille de l'entreprise n'a aucun sens économiquement et rompt l'égalité entre les salarié-e-s.

Par ailleurs, la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est en contradiction avec plusieurs accords internationaux.

Ainsi, le Comité de l'Organisation internationale du travail prévoit que : «
la mise en place de procédures favorisant systématiquement la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires dans un sens moins favorable que les dispositions de niveau supérieur peut conduire à déstabiliser globalement les mécanismes de négociation collective ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs et constitue en ce sens un affaiblissement de la liberté syndicale et de la négociation collective à l'encontre des principes des conventions 87 et 98 ». La loi est donc en infraction avec la Convention 87 de l'Organisation internationale du travail sur les libertés syndicales et la Convention 98 relative à la négociation collective.

La loi est également en infraction par rapport au Pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, dont le rapport établi par les experts du Comité des Droits économiques, sociaux et culturels est sans appel.

Le rapport dispose que : « le Comité est préoccupé par les dérogations à des protections acquises en matière de conditions de travail proposées par le projet de loi Travail, [...] y compris pour accroitre la flexibilité du marché du travail, sans qu'il ne soit démontré que l'État a considéré toutes les autres solutions possibles ». Plus loin, le Comité exhorte l'État français à « s'assurer que toute mesure rétrograde concernant les conditions de travail est : inévitable et pleinement justifiée ; nécessaire et proportionnée à la situation ; non discriminatoire. » La loi « travail » est donc contraire aux règles de droit international défendues par les conventions de l'Organisation internationale du travail et de l'Organisation des Nations unies.

Lors des débats parlementaires sur cette loi, nous avons constaté l'accord tacite entre la majorité sénatoriale et le Gouvernement lorsqu'il s'agissait d'inverser la hiérarchie des normes et de supprimer le principe de faveur.

En cédant au MEDEF, le gouvernement n'a pas respecté le choix des électrices et des électeurs de François HOLLANDE en 2012, qui ont au contraire voulu libérer l'économie de la « dictature de la finance ».

Il a par contre ouvert la voie à toutes les surenchères possibles de la droite contre les droits des salarié-e-s comme l'ont montré les débats au Parlement et comme l'illustre le programme du principal candidat de la droite pour les prochaines élections présidentielles qui prévoit déjà de « supprimer les 35 heures, et que soient négociées directement dans l'entreprise la durée et l'organisation du travail ».

Pour notre part, nous continuons de défendre une politique ambitieuse en faveur d'un code du travail du XXIè siècle qui prenne en considération les nouvelles formes d'organisation du travail et les évolutions technologiques, pour accorder de nouveaux droits d'intervention des salarié-e-s et de leurs représentants dans les entreprises, réduire le temps de travail à 32 heures pour créer massivement de l'emploi et améliorer les conditions de travail, promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le progrès social ne peut résulter de cette régression sociale. Au contraire, c'est dans le développement des droits économiques, culturels, syndicaux, coopératifs et sociaux que l'on tracera le chemin d'une société et d'une économie efficace au service de tous.
L'adoption de cette loi entraine un recul inacceptable pour les droits des salarié-e-s. Ces quelques rares avancées ne

peuvent relativiser la gravité de la régression sociale.

Pour toutes ces raisons, les auteurs proposent par cet article unique
d'abroger la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Tel est le sens de la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

Article unique
La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est abrogée.

Voilà pourquoi nous ne voulons toujours pas de cette loi

Proposition de loi d'abrogation de la loi Travail

Par Dominique Watrin / 21 décembre 2016

Nous avons encore tous en tête la très large mobilisation citoyenne qui avait accompagné chacune des étapes de l'examen de la loi « Travail ». Cette opposition n'a jamais faibli, et reste aujourd'hui encore très vive.

Quatre mois après la promulgation de ce texte, la proposition de loi que nous examinons aujourd'hui, déposée par le groupe Communiste, républicain et citoyen, vise à l'abroger et exprime le rejet total de ses orientations libérales, qui remettent en cause les droits fondamentaux des salariés. Sa mise en œuvre ne l'a pas rendue plus acceptable, bien au contraire, ainsi que le démontrent ses premières mesures d'application.

Les travaux que j'ai menés, dans des délais très réduits, ont confirmé cette analyse. J'ai pu recevoir trois syndicats, la CGT, la CFE-CGC et Solidaires, qui m'ont confirmé leur hostilité à ce texte. J'ai également rencontré le cabinet de la ministre et reçu des contributions de six organisations syndicales ou patronales.

Ce texte de 123 articles demande pour sa mise en œuvre un nombre conséquent de décrets : environ 140 mesures d'application sont nécessaires selon le tableau figurant sur le site Légifrance. A ce jour, 60 restent à prendre et l'objectif de 80 % que le Gouvernement s'était fixé pour la fin de l'année devrait être atteint. Celui-ci vise maintenant une application totale de la loi à la fin du premier trimestre 2017.

Dans un premier temps, le ministère du travail a donné la priorité aux aspects les plus contestables du texte, je pense en particulier à l'article 8 qui réforme les règles en matière de durée du travail. Il est donc clair que le Gouvernement s'est hâté de donner aux employeurs les outils pour tirer profit des reculs sociaux portés par la loi, en particulier de l'inversion de la hiérarchie des normes.

Sur la forme, le Gouvernement a fait le choix d'ignorer la loi « Larcher », en élaborant son projet de loi sans concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux et en sélectionnant des interlocuteurs privilégiés. Au terme d'un raisonnement pour le moins surprenant, le Conseil d'Etat a pourtant estimé que le Gouvernement avait respecté sinon la lettre, du moins l'esprit de l'article L. 1 du code du travail. Ce blanc-seing ne saurait toutefois masquer le grave défaut de concertation dont pâtit ce texte.

Ce manque de considération à l'égard des partenaires sociaux s'est accompagné d'un passage en force à l'Assemblée nationale avec l'engagement à deux reprises de sa responsabilité par le Gouvernement, incapable de s'appuyer sur une majorité unie pour faire adopter le texte. Quelle ironie d'entendre aujourd'hui le promoteur de ce procédé autoritaire appeler à l'abolition du 49-3 !

Contrairement à nos collègues députés, tous les groupes politiques au Sénat ont eu l'occasion d'exprimer leurs points de vue tant en commission que pendant les deux semaines de débat en séance publique. Je crois toutefois nécessaire de vous rappeler brièvement les principaux griefs qui sont adressés à cette loi.

Tout d'abord, elle engage une refonte du code du travail qui consacre la suppression du principe de faveur, qui était pourtant l'un des fondements de notre droit du travail, et l'inversion de la hiérarchie des normes.

Pendant longtemps, la négociation collective ne pouvait modifier les règles du droit du travail que dans un sens plus favorable aux salariés. Dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004, de nombreux textes défendus aussi bien par des gouvernements de droite que de gauche ont remis en cause ce principe.

La loi « Travail » théorise et élargit de fait ce recul en mettant en place une nouvelle organisation du droit du travail qui distingue les dispositions légales définissant l'ordre public, celles relevant de la négociation collective et celles s'appliquant à titre supplétif en l'absence d'accord. Sur nombre de sujets, le texte de loi donne la primauté à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, répondant ainsi à l'une des demandes phares du Medef.

Les salariés sont abandonnés à leur sort face à l'employeur, qui voit s'étendre le champ de ses moyens de pression pour augmenter ses profits au détriment de leurs conditions de travail et de leur santé.

L'application de cette nouvelle architecture aux dispositions relatives à la durée du travail et aux congés par l'article 8 du texte nous donne déjà un avant-goût du code du travail de demain et aggrave la situation issue de la loi du 20 août 2008. Et ce ne sont pas les mesures précisant la composition de la future commission des experts chargée de refonder le code du travail qui rassureront les syndicats de salariés : elles les marginalisent.

Désormais, le cadre protecteur et harmonisé de la branche ne s'applique plus, en cas d'accord d'entreprise, pour le taux de majoration des heures supplémentaires, qui peut être abaissé à 10 %. En outre, un accord de branche ne peut désormais plus empêcher le dépassement temporaire de la durée maximale hebdomadaire de travail de jour comme de nuit. Et je ne cite ici que deux exemples parmi tellement d'autres…

C'est mal connaître la réalité des relations sociales dans la plupart des entreprises françaises aujourd'hui et le vécu des salariés et de leurs représentants que d'espérer que cette inversion de la hiérarchie des normes leur sera favorable. En effet, le lien de subordination qu'ils entretiennent avec l'employeur et son pouvoir de sanction rendent fictive l'équité entre les parties amenées à négocier en entreprise.

Il est donc pour le moins naïf de penser qu'imposer cette inversion de la hiérarchie des normes puisse apaiser les relations sociales en entreprise : elle pourrait au contraire les tendre. La branche, comme l'a justement souligné le représentant de la CFE-CGC lors de son audition, est le niveau où remontent les préoccupations de terrain et qui permet de les traiter, mais le Gouvernement vient d'offrir aux grandes entreprises une boite à outils pour s'en émanciper et faciliter le dumping social et économique.

Ces orientations sont non seulement combattues par la majorité des syndicats de salariés mais également dénoncées par les autres organisations patronales. Aux yeux de la CGPME et de l'U2P, qui vient de succéder à l'UPA, ce sont bien les branches professionnelles qui doivent assurer la régulation nécessaire au maintien d'une saine concurrence entre toutes les entreprises d'un secteur d'activité, quelle que soit leur taille.

Sur ce point, la loi « Travail » annule les avancées conquises par les accords de Matignon de 1936, qui avaient permis l'extension des accords de branche et qui sont à l'origine de la très bonne couverture conventionnelle des salariés en France, supérieure à 90 %. Celle-ci va dans les faits devenir purement virtuelle si les entreprises peuvent s'émanciper de quasiment toutes les stipulations des conventions collectives par un simple accord, même s'il est défavorable aux salariés.

En outre, la loi « Travail », sous couvert de quelques avancées en direction des syndicats de salariés, affaiblit gravement le dialogue social.

Malgré quelques mesures techniques et de portée limitée qui vont dans le bon sens, notamment en matière de

formation, la légitimité de l'action syndicale sera affaiblie par la possibilité pour des organisations minoritaires d'obtenir l'organisation d'un référendum d'entreprise pour valider un accord rejeté par les syndicats majoritaires. Croit-on sérieusement que l'on renforcera le dialogue social en opposant les salariés à ces derniers, en jouant la carte de la division et de la défiance au sein des entreprises ?

Par ailleurs, la loi « Travail » facilite les licenciements et va aggraver la précarité des salariés les plus fragiles.

Reprenant la philosophie des accords de compétitivité défendus par la précédente majorité présidentielle tout en supprimant les nombreuses protections encadrant le recours aux accords de maintien de l'emploi créés par la loi du 14 juin 2013, les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi constituent un outil de dérégulation sociale sans précédent.

Ils peuvent en effet obliger les salariés à travailler plus sans gagner plus, et exposent ceux qui les refusent à un licenciement que la loi refuse de qualifier d'économique pour ne pas leur appliquer les mesures protectrices qui en découlent. Le Gouvernement rétorque que seuls des syndicats majoritaires pourront signer ces accords, mais comment garantir un rapport de force équilibré quand un employeur fait du chantage à l'emploi ?

Un premier exemple se déroule sous nos yeux actuellement dans la branche de la métallurgie, qui vient d'autoriser une modulation du temps de travail sur trois ans, faculté ouverte par la loi « Travail ». Les salariés en seront les grands perdants, puisque la rémunération d'une partie des heures supplémentaires sera décalée dans le temps ou amputée par cette nouvelle organisation du travail.

Chez Renault, ancienne entreprise nationale et laboratoire des luttes sociales dans notre pays, la direction négocie un nouvel accord de compétitivité pour les années 2017-2019, alors même que le groupe réalise des performances exceptionnelles, avec un résultat net de 2,8 milliards d'euros en 2015 et une marge opérationnelle de 5 %, soit l'une des plus élevées au monde.
La direction cherche à exploiter au plus vite les nouvelles possibilités introduites par la loi « Travail » en renforçant la flexibilité.

En contrepartie des nouveaux sacrifices imposés à ses salariés, le patron de Renault s'engagerait à ne fermer aucune usine en France, à maintenir l'effort de recherche et développement, à embaucher 3 600 personnes en CDI et à diminuer de moitié le nombre d'intérimaires. Il faut toutefois préciser que ces recrutements ne compenseraient ni les 4 500 départs naturels à la retraite que l'entreprise connaîtra durant cette période ni les 7 500 suppressions d'emplois qui ont suivi l'accord de 2013. De plus, la productivité par salarié serait très sensiblement augmentée.

La loi a également facilité le recours aux licenciements économiques en définissant les situations dans lesquelles des difficultés économiques sont présumées constituer des causes réelles et sérieuses de licenciement.
Ainsi, depuis le 1er décembre dernier, dans une entreprise employant plus de trois cents salariés, un employeur peut procéder à des licenciements économiques dès lors qu'il constate une baisse significative de son carnet de commandes ou de son chiffre d'affaires.

Dans ces conditions, comment éviter que des groupes n'organisent artificiellement des difficultés économiques dans une entité jugée peu rentable pour ensuite justifier des licenciements ? Rappelons que, jusqu'à présent, les juges examinaient l'ensemble des données d'une société et le contexte du marché pour soupeser ses difficultés économiques. La pierre angulaire de leur appréciation était le résultat net, et il n'était pas légitime qu'une entreprise faisant des bénéfices licencie pour motif économique.

En outre, cette loi ne permettra pas de répondre aux dégâts qu'entraînent les règles européennes en matière de

détachement de travailleurs.

Je n'ignore pas les nombreuses mesures prévues sur ce sujet comme la possibilité pour l'inspection du travail de suspendre l'activité d'une entreprise lorsque l'employeur ne lui a pas remis la déclaration préalable de détachement des travailleurs. Il faut toutefois souligner qu'aucun décret d'application n'a été publié à ce jour.

Mais toutes ces mesures ne sont que des expédients tant que la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs n'aura pas été révisée de fond en comble. Il faudra aller plus loin que le projet proposé le 8 mars dernier par la Commission européenne et qui se heurte notamment à la forte opposition des pays de l'Est. La ministre a annoncé faire pression sur nos voisins pour obtenir la révision du règlement du 29 avril 2004 qui fixe le principe selon lequel les règles de l'Etat d'origine s'appliquent en matière de sécurité sociale, engendrant une concurrence déloyale. Mais face à l'intransigeance de certains pays, la France ne devrait-elle pas prendre des mesures dérogatoires comme Manuel Valls, alors Premier ministre, l'avait lui-même envisagé, ou suspendre l'application de la directive ?

Enfin, la loi « Travail » dénature les missions de la médecine du travail à travers la suppression de l'universalité de la visite d'aptitude à l'embauche. En effet, à compter du 1er janvier prochain, les salariés ne bénéficieront plus que d'une simple visite d'information et de prévention effectuée après leur embauche par un professionnel de santé membre de l'équipe pluridisciplinaire, qui peut être notamment un infirmier. Le principe de visites périodiques tous les vingt-quatre mois est lui aussi supprimé.

Ces dispositions éloigneront définitivement les salariés de la médecine du travail. Elles entérinent le principe d'un suivi médical à plusieurs vitesses car la périodicité des visites dépendra de la décision individuelle de chaque médecin. Malheureusement, les mesures d'application envisagées par le Gouvernement confirment ces craintes. Le projet de décret présenté aux partenaires sociaux porte en effet à cinq ans le délai maximal qui doit s'écouler entre deux visites médicales périodiques. Pour les salariés qui feront l'objet d'un suivi individuel renforcé, ce délai est fixé à quatre ans. Il sera de trois ans pour les travailleurs mineurs, les travailleurs de nuit et les travailleurs handicapés.

Le Gouvernement prétend adapter sa stratégie à la diminution continue des effectifs de médecins du travail, à laquelle il semble cependant trop facilement se résigner. En réalité, la voie qu'il choisit conduira inévitablement à une sélection médicale de la main-d'œuvre, à rebours de toutes les actions si nécessaires de prévention en matière de santé au travail.

Ainsi, la loi « Travail » modifie la procédure de recours contre l'avis d'aptitude, qui sera désormais porté devant les prud'hommes, l'inspection du travail se trouvant dessaisie. Le juge prud'homal est maintenant chargé de désigner un médecin-expert dont la décision se substituera à celle du médecin du travail. Compte tenu de l'engorgement dont sont victimes les juridictions prud'homales, cette réforme est préjudiciable aux salariés, d'autant plus que le coût des expertises médicales sera intégralement à leurs frais en cas de contestation de leur part.

Par ailleurs, le décret d'application relatif au repérage de l'amiante avant travaux, qui constituait pourtant l'une des principales recommandations du comité de suivi sur l'amiante mis en place en 2014 par notre commission, n'a toujours pas été publié. Le Gouvernement, contrairement aux engagements pris au Sénat, tarde aussi à rendre public son plan interministériel de lutte contre les risques liés au désamiantage.

Vous pouvez le constater, les quelques avancées de la loi « Travail », comme la création du compte personnel d'activité ou la généralisation de la garantie jeunes, ne peuvent pas contrebalancer tous les reculs sociaux que je viens de mentionner.

Il aurait pourtant été possible de dessiner les contours d'un nouveau code du travail, rénové et simplifié, répondant aux évolutions technologiques, économiques et sociales, tout en rétablissant et étendant les protections des salariés et leur pouvoir d'intervention. Ce n'est manifestement pas la voie qui a été choisie par le Gouvernement, bien au contraire.

C'est pourquoi je vous invite à adopter cette proposition de loi d'abrogation afin d'envoyer un message fort à l'attention du Gouvernement et de nos concitoyens. Ils n'attendent pas du législateur qu'il démantèle notre modèle social, fruit des luttes passées et garant de la cohésion nationale, mais qu'il assure sa préservation et son développement.

Un marqueur essentiel de la rupture avec les politiques libérales

Abrogation de la loi Travail

Par Le groupe CRCE-K / 2 janvier 2017

Les sénatrices et les sénateurs du groupe CRC ont déposé une proposition de loi d'abrogation de la loi Travail et viennent de l'inscrire dans leur espace réservé à la séance du 11 janvier prochain.

Cette loi imposée à coup de 49-3 au printemps dernier et par une mobilisation policière hors norme contre le mouvement social, demeure rejetée par une majorité de l'opinion publique et sa mise en application progressive par décret démontre, semaine après semaine, les coups d'une exceptionnelle gravité portés contre le monde du travail, les salariés et leurs organisations syndicales.

Cette loi de casse du droit du travail, cette loi de soumission aux desideratas du Medef est l'un des points clef du bilan de François Hollande et de son premier ministre Manuel Valls. Elle figure au tableau du déshonneur de ce quinquennat aux côtés de la loi Macron, du CICE, de la ratification du Traité budgétaire ou du projet de déchéance de la nationalité.

L'heure est, à la veille d'importantes échéances électorales, au projet, au choix de société.

Les sénatrices et les sénateurs du groupe CRC estiment que l'abrogation de cette loi travail constituerait un marqueur essentiel de rupture avec la démarche libérale qui a prévalu ces dernières années.

C'est pourquoi, ils proposent de débattre le 11 janvier de cette proposition de loi qui permettra à chacun de prendre ses responsabilités pour l'avenir.

Nous ne voulons toujours pas de cette loi, néfaste pour les salariés et notre modèle social

Rapport de la proposition de loi d'abrogation de la loi Travail

Par Dominique Watrin / 9 janvier 2017



N° 259

SÉNAT

RAPPORT

Par M. Dominique WATRIN,

Sénateur

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Réunie le 21 décembre 2016 sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission des affaires sociales a examiné le rapport de M. Dominique Watrin sur la proposition de loi n° 155 (2016-2017) visant à abroger la loi n° 2016-88 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail ».

Le rapporteur a tout d'abord rappelé le défaut de concertation préalable dont souffre la loi « Travail », le Gouvernement n'ayant pas daigné respecter les dispositions de l'article L. 1 du code du travail sur un texte qui prétend promouvoir le dialogue social.

Selon le rapporteur, cette loi est synonyme de plusieurs reculs sociaux inacceptables.

En inversant la hiérarchie des normes et en supprimant le principe de faveur, son article 8 confère à l'accord d'entreprise la primauté sur l'accord de branche en matière de durée du travail, renforçant ainsi lesmoyens de pression de l'employeur sur les salariés. La branche professionnelle, malgré quelques mesures d'affichage, voit ainsi remis en cause son rôle de régulation de la concurrence économique et sociale entre les entreprises qui en relèvent.

La loi facilite également les licenciements et aggrave la précarité dessalariés les plus fragiles, en listant les situations dans lesquelles une baisse du carnet de commandes ou du chiffre d'affaires est présumée constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. En outre, les accords de préservation ou de développement de l'emploi, assimilables à des accords de compétitivité, seront un outil de dérégulation sociale sans précédent dans les

entreprises, en obligeant les salariés à travailler plus sans gagner plus.

Enfin, la réforme de la médecine du travail est un aveu d'échec duGouvernement face au déclin du nombre de professionnels. Ensupprimant le caractère universel de la visite médicale d'aptitude à l'embauche et en instaurant une médecine du travail à plusieurs vitesses, la loi « Travail » annonce la disparition prochaine du modèle français en la matière, à rebours de la priorité qui devrait être donnée aux actions de prévention en matière de santé au travail.

A l'issue de ses travaux, la commission n'a pas suivi son rapporteur et n'a pas adopté de texte. En application du premier alinéa de l'article 42 dela Constitution, la discussion portera donc en séance sur le texte de la proposition de loi déposée sur le Bureau du Sénat.

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Quatre mois après sa promulgation, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Travail », continue de susciter une large opposition de la majorité de nos concitoyens, de la plupart des syndicats de salariés et d'une partie des organisations professionnelles d'employeurs. Au printemps dernier, elle a entraîné la mobilisation de millions de Françaises et de Français qui voulaient sanctionner aussi bien la méthode suivie par le Gouvernement que la régression sociale induite par les dispositions de ce texte.

Son élaboration a en effet marqué une rupture avec la culture du dialogue social qui s'était ancrée dans le paysage politique ces dernières années à la suite de la loi « Larcher », en raison de l'absence de concertation préalable avec les partenaires sociaux. Son examen mouvementé au Parlement, qui a d'ailleurs révélé les fractures de la majorité, a conduit le Gouvernement à passer en force à trois reprises à l'Assemblée nationale au moyen de la procédure prévue à l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Les atteintes aux principes fondamentaux de notre droit du travail et aux protections qu'il confère aux salariés sont d'une ampleur inconnue jusqu'à présent : inversion de la hiérarchie des normes, fin du principe defaveur, création des accords de préservation ou de développement del'emploi, facilitation des licenciements économiques ou encore démantèlement de la médecine du travail.

Fidèle à son combat incessant pour défendre notre modèle social et les droits des salariés, le groupe Communiste, républicain et citoyen (CRC) a déposé la présente proposition de loi, qui vise en son article unique à abroger la loi « Travail ». C'est un préalable indispensable à l'engagement d'une réflexion approfondie sur l'ensemble des thématiques abordées dans ce texte.

Votre rapporteur est convaincu qu'il est encore possible de dessiner les contours d'un nouveau code du travail, rénové et simplifié, répondant aux évolutions technologiques, économiques et sociales, tout en rétablissant et étendant les protections des salariés et leur pouvoir d'intervention, àl'inverse de la voie qui a été choisie par le Gouvernement. La mise en application de la loi confirme bien qu'elle ne s'inscrit pas dans ce modèle et vient malheureusement confirmer les craintes de ses opposants.

EXPOSÉ GÉNÉRAL

I. UNE LOI IMPOSÉE PAR LE GOUVERNEMENT, REJETÉE PAR NOS CONCITOYENS ET QUI PARACHÈVE LA DEMOLITION DU DROIT DU TRAVAIL ENGAGÉE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES

A. UNE LOI CONSTRUITE AU MÉPRIS DU DIALOGUE SOCIAL

Depuis 2007, la loi « Larcher »1 impose au Gouvernement d'organiser, préalablement à toute réforme portant sur les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, une concertation avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel2. A cette occasion, ces derniers peuvent l'informer de leur souhait d'engager une négociation sur le thème retenu en vue de la conclusion d'un accord national interprofessionnel (ANI), cequi doit en toute logique conduire à une suspension temporaire de la réforme, dans l'attente de l'achèvement de cette négociation.

En vertu de ces dispositions, qui figurent désormais à l'article L. 1 du code du travail, il revient au Gouvernement de définir le cadrage de cette concertation, via un document d'orientation qu'il communique aux partenaires sociaux et qui doit présenter un diagnostic de la situation, les objectifs poursuivis par la réforme ainsi que les principales options pour les remplir. Seul un cas de figure prévu par la loi permet au Gouvernement de s'exonérer de cette obligation : l'urgence. Il doit alors justifier, auprès des partenaires sociaux, sa décision de mener une réforme sans la faire précéder d'une concertation.

Lors de la campagne présidentielle de 2012, François Hollande avait pris à ce sujet un engagement fort en affirmant que « tout texte de loi concernant les partenaires sociaux devra être précédé d'une concertation avec eux » (engagement n° 55 de son programme), et que cette règle serait inscrite dans la Constitution. Sur ce dernier point, si un projet de loi constitutionnelle3 en ce sens a bien été déposé à l'Assemblée nationale, il n'a pour l'heure jamais été inscrit à son ordre du jour.

1 Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

2 Organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC ; organisations patronales : Medef, CGPME, U2P.

3 Projet de loi constitutionnelle n° 813 relatif à la démocratie sociale, déposé le 14 mars 2013.

Jusqu'à présent, cette règle avait été respectée par le Gouvernement : les quatre principales réformes gouvernementales traitant du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle adoptées par le Parlement entre 2012 et 2015 ont bien été précédées d'une négociation nationale interprofessionnelle :

- la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération1, qui fait suite à l'ANI du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, signé par l'ensemble des partenaires sociaux ;

- la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi2, qui transpose l'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, signé par le Medef, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ;

- la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale3, qui reprend l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, signé par le Medef, l'UPA, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC ;

- la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi4, qui avait donné lieu à une négociation nationale interprofessionnelle dont l'échec a été constaté le 22 janvier 2015.

En revanche, cette procédure n'a pas été suivie pour la loi « Travail ». La feuille de route établie à la suite de la

conférence sociale du 19 octobre 2015 a bien mentionné le lancement d'une négociation alimentée par un document d'orientation du Gouvernement portant sur les principes et la méthode de construction du compte personnel d'activité5. Elle prévoyait néanmoins seulement l'engagement d'une concertation, sans cadre formalisé par écrit, sur la nouvelle architecture du code du travail visant à étendre le rôle de la négociation collective, en particulier d'entreprise, au détriment de la loi.

Les organisations syndicales et patronales auditionnées6 par votre commission lors de l'examen du projet de loi l'avaient confirmé : sur ce texte, l'article L. 1 du code du travail n'a pas été respecté, suscitant de leur part une très forte amertume face à la méthode employée. Elles avaient ainsi l'impression d'assister à un retour à la situation antérieure à la loi « Larcher », le Gouvernement choisissant soigneusement ses interlocuteurs parmi les partenaires sociaux.

1 Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013.

2 Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

3 Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

4 Loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

5 Qui a finalement abouti à une position commune, et non à un ANI, proposée par le Medef et signée uniquement par la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC.

6 Auditions des mercredi 18 et 25 mai 2016.

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Confronté à cette situation, le Conseil d'Etat, dans l'avis rendu sur le projet de loi1, s'est trouvé en difficulté pour expliquer que l'article L. 1 n'avait pas été violé. Après avoir reconnu qu'il devait être appliqué en raison de l'ampleur des dispositions du projet de loi relatives à la négociation collective, il a estimé que cet article avait été respecté « dans les circonstances propres aux conditions d'élaboration du projet », sous-entendant ainsi que ces dernières ne se sont pas conformées aux pratiques traditionnelles, et ce sans qu'aucun facteur objectif, notamment l'urgence, ne le justifie.

Ce raisonnement pour le moins surprenant semble reconnaître le bien-fondé, inadmissible aux yeux de votre rapporteur, d'une application à géométrie variable de l'article L. 1. Surtout, s'il aboutit à la conclusion que le Gouvernement ne se trouve pas en infraction par rapport à la loi « Larcher », il ne se prononce pas sur la nature de la concertation qui aurait été menée. Celle-ci aurait pris la forme d'un simple courrier adressé aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, ce qui ne correspond évidemment pas à l'esprit de cette procédure de concertation sociale préalable approfondie.

En tout état de cause, cette loi est en contradiction complète avec l'engagement pris par le Président de la République de faire vivre le dialogue social au niveau national. Elle a au contraire exacerbé les divisions, tant parmi les représentants des salariés que parmi ceux des employeurs. Elle a surtout fortement contribué à faire naître un climat de défiance entre le Gouvernement et les partenaires sociaux qui n'est pas résorbé et risque de persister, quel que soit le gouvernement qui sortira des urnes au terme des échéances électorales du printemps 2017.

B. UN TEXTE DEVENU PRESQUE ILLISIBLE

Au fil des différents rebondissements qui ont émaillé son examen, de la révélation d'un avant-projet de loi par la presse le 18 février 2016 à son adoption définitive par l'Assemblée nationale le 21 juillet suivant, la loi « Travail » s'est transformée en un texte fourre-tout. Alors qu'elle comptait initialement 52 articles, elle avait presque doublé de volume en première lecture à l'Assemblée nationale, atteignant 102 articles. Au final, la loi publiée au Journal officiel comporte 123 articles, sur près de 100 pages.

A l'origine destiné à traduire dans la loi certaines des recommandations du rapport Combrexelle2, en particulier l'élargissement du champ de la négociation d'entreprise et l'inversion de la hiérarchie des normes qui en découle, ce texte s'est tout d'abord vu adjoindre, sous la forme initialement envisagée d'un préambule au code du travail,

1 Conseil d'Etat, Avis sur un projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, 17 mars 2016 ; NOR : ETSX1604461L.

Jean-Denis Combrexelle, « La négociation collective, le travail et l'emploi »,

2 rapport au Premier ministre, France Stratégie, septembre 2015.

les 61 principes essentiels du droit du travail identifiés par la commission présidée par Robert Badinter1 et destinés à guider les travaux de la commission de refondation du code du travail. Il a également servi de véhicule à la définition du cadre juridique du compte personnel d'activité (CPA), dont la loi du 17 août 2015 précitée avait fixé la création au 1er janvier 2017, et ce malgré l'échec de la négociation nationale et interprofessionnelle engagés à ce sujet. Il apporte également une nouvelle définition du licenciement économique, qui n'avait fait l'objet d'aucune concertation avant sa présentation au Conseil d'Etat. Il prévoyait à l'origine de créer un barème obligatoire s'imposant au juge prud'homal pour indemniser les licenciements sans cause réelle et sérieuse, pourtant jugé contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision2 du 5 août 2015. Enfin, il réforme en profondeur la médecine du travail et renforce la lutte contre le détachement illégal de travailleurs.

Au vu de la mobilisation citoyenne et sociale que l'avant-projet de loi avait suscitée, le Gouvernement a été contraint de retarder de quinze jours, du 9 au 24 mars, l'adoption du projet de loi en Conseil des ministres et de faire plusieurs concessions. Après avoir saisi le Conseil d'Etat sur l'ensemble du projet de loi le 12 février, il lui a transmis une lettre rectificative le 15 mars qui entérine un rétropédalage sur plusieurs points : le barème obligatoire des indemnités prud'homales est retiré du texte et l'inscription des principes essentiels du droit du travail en préambule du code du travail est abandonnée. Plusieurs mesures, destinées à répondre à la forte opposition à ce texte au sein de la jeunesse, ont en revanche été ajoutées, comme la généralisation de la garantie jeunes ou la création du compte d'engagement citoyen (CEC).

L'examen du projet de loi par le Parlement n'a pas apporté plus de cohérence à son contenu. Les principes fondamentaux du droit du travail ont été purement et simplement retirés du texte à l'initiative du rapporteur de l'Assemblée nationale. De nombreuses thématiques ont été ajoutées, à l'instar de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation ou du dialogue social dans les réseaux de franchise. Son article 8 (ex-article 2), qui acte l'inversion de la hiérarchie des normes et la primauté de l'accord d'entreprise, même défavorable au salarié, sur l'accord de branche en matière de durée du travail et de congés, n'a pas été rendu plus intelligible. Ses 26 pages publiées au Journal officiel et les 181 nouveaux articles qu'il insère dans le code du travail ont donc été rendues difficilement accessibles aux personnes, salariés comme chefs d'entreprise, qui chercheraient à en mesurer les conséquences.

1 Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail, rapport au Premier ministre, janvier 2016.

2 Conseil constitutionnel, décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015, Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Enfin, le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 4 août 20161, a censuré deux articles introduits au cours du débat parlementaire en raison de leur absence de lien avec les dispositions du projet de loi initial (cf. infra).

Ce périmètre fluctuant et ces ajouts incessants soulignent le pilotage défaillant de ce texte par le Gouvernement qui l'a conduit, avant même le début de son examen parlementaire, à décider d'un passage en force à l'Assemblée nationale.

C.UNE ADOPTION SANS DÉBAT À L'ASSEMBLÉE NATIONALE EN RAISON DU RECOURS BRUTAL À L'ARTICLE 49, ALINÉA 3 DE LA CONSTITUTION

Dans un entretien donné au journal Les Echos le 17 février 2016, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social Myriam El Khomri laissait déjà entendre que, faute de majorité à l'Assemblée nationale pour adopter le projet de loi, le Gouvernement « prendrait ses responsabilités », et pourrait donc, pour ledeuxième texte de régression sociale examiné en deux ans2 par le Parlement, avoir recours à la procédure prévue à l'article 49, alinéa 3 de la Constitution. Celle-ci prévoit qu'un projet ou une proposition de loi est considéré comme adopté par l'Assemblée nationale si, le Gouvernement ayant engagé sa responsabilité après une délibération du Conseil des ministres, aucune motion de censure n'est adoptée. Il ne peut y être recouru que pour un texte par session, hors projets de loi de finances ou de financement de la sécurité sociale.

Alors que le Gouvernement avait attendu, en première lecture, la fin de la discussion du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques avant d'utiliser cet article, soit au terme de trois semaines de débat et après l'examen de plus de 3 000 amendements, il a fait le choix, sur la loi « Travail », de fermer la porte à toute possibilité de faire valoir des arguments contraires à son point de vue en engageant sa responsabilité avant même le début de l'examen de l'article 2 (devenu l'article 8), qui traduit dans le code du travail l'inversion de la hiérarchie des normes. C'est donc à peine une cinquantaine d'amendements sur 4 857 qui ont été soumis au vote des députés.

Pourtant soutenu par un groupe politique comptant 288 membres, à une voix de la majorité absolue, ainsi que par des alliés représentant une vingtaine de voix, le Gouvernement n'a pas été capable de s'assurer de l'adoption, dans le cadre d'un scrutin solennel, de son projet de loi. Les atteintes à notre modèle social qu'il contenait avaient ainsi soudé

1 Conseil constitutionnel, décision n° 2016-736 DC du 4 août 2016, Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

2 Après la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

contre lui 56 députés de gauche et écologistes, parmi lesquels plusieurs anciens ministres de François Hollande (Cécile Duflot, Aurélie Filippetti, Benoît Hamon) et 28 députés socialistes ou apparentés. Ces frondeurs, associés au Front de gauche et aux écologistes, ne sont toutefois pas parvenus à déposer une motion de censure, la signature de 58 députés, soit 10 % des membres de l'Assemblée nationale, étant requise.

Ce même scénario s'est reproduit lors de la nouvelle lecture du texte, après l'échec de la commission mixte paritaire (CMP), inévitable au vu des reculs supplémentaires opérés par la majorité sénatoriale, puis de sa lecture définitive. Les 10 mai, 5 juillet et 20 juillet 2016, le Gouvernement a décidé de passer en force et de faire usage des outils du

parlementarisme rationalisé que la gauche unie a tant de fois critiqués. Nos concitoyens n'ont pas été dupes et ont parfaitement saisi les conséquences sociales et économiques qu'entraînerait ce texte : c'est pourquoi ils ont été très nombreux à se mobiliser pour obtenir son rejet.

D. UNE OPPOSITION MAJEURE ET PÉRENNE DE NOS CONCITOYENS

Dès que les premières orientations libérales de la loi « Travail » ont été rendues publiques par la presse, un fort mouvement de protestation est né, qui ne s'est pas cantonné aux organisations politiques ou syndicales. Dès l'origine, plusieurs enquêtes d'opinion ont révélé une opposition de la majorité des Français à ce texte : 67 % à la fin du mois de février puis 70 % au début du mois de mars1.

C'est à partir de cette date que s'est développée une contestation nationale, à l'appel des syndicats et des organisations de jeunesse. Rassemblant chaque semaine plusieurs centaines de milliers de personnes dans les rues, les opposants au texte démontrent qu'ils ont le soutien de tous ceux qui auront à subir les conséquences de cette loi – étudiants, salariés précaires, demandeurs d'emploi – tandis que les cheminots, les routiers et les salariés des raffineries ont progressivement rejoint la mobilisation. Lesdécisions prises par le Gouvernement pour éteindre tout débat àl'Assemblée nationale ont été très majoritairement rejetées par les Français : 75 % d'entre eux2 étaient ainsi opposés au recours à l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

Dans le même temps, une nouvelle forme de mouvement social estapparue avec Nuit debout, qui a regroupé divers rassemblements autonomes et autogérés d'opposants à la loi. Né le 31mars place de la République à Paris, puis diffusé en province et même à l'étranger, ce mouvement se traduit par l'occupation pacifique de l'espace public et le refus de toute personnalisation ou récupération de son activité.

1 Source : Le Parisien, 6 mars 2016

2 Source : sondage Elabe pour BFMTV, 11 mai 2016.

Il a ainsi accompagné une forte prise de conscience, chez nos concitoyens, des méfaits de la loi « Travail » et a permis de démontrer la convergence des préoccupations liées à l'environnement, à l'éducation, à la santé ou encore à l'égalité entre les femmes et les hommes avec celles visant à préserver le code du travail et notre modèle social.

D'une intensité sans précédent depuis les mobilisations contre la réforme des retraites de 2010, le mouvement social qui a appuyé la contestation de la loi « Travail » reposait sur trois des cinq organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, FO, CFE-CGC) et était relayé par des organisations non représentatives comme Solidaires ou la FSU et des syndicats étudiants et lycéens (Unef, FIDL, UNL). S'il a parfois été débordé par des casseurs, il a été accueilli par une réponse policière d'une grande violence. Plusieurs dizaines de manifestants et de journalistes ont été blessés, certains très grièvement, à la suite de l'usage de grenades de désencerclement ou de lanceurs de balles de défense.

Très forte jusqu'au mois de juillet et l'achèvement de l'examen parlementaire de la loi, la mobilisation a faibli durant l'été mais ne s'est pas pour autant éteinte. Une dernière manifestation nationale a eu lieu à l'appel de l'intersyndicale le 15 septembre, rassemblant plus de 100 000 personnes dans toute la France. C'est désormais contre la mise en œuvre de ce texte que vont se focaliser les oppositions, qui pourraient gagner en intensité lorsque les salariés auront directement à subir ses conséquences au quotidien.

E. UNE MISE EN APPLICATION À PLUSIEURS VITESSES

Ce texte de 123 articles demande pour sa mise en œuvre un nombre conséquent de décrets : environ 140 mesures d'application sont nécessaires selon le tableau figurant sur le site Légifrance. A ce jour, 60 restent à prendre et l'objectif de 80 % que le Gouvernement s'était fixé pour la fin de l'année devrait être atteint. Celui-ci vise maintenant une application totale de la loi à la fin du premier trimestre 2017.

Dans un premier temps, le ministère du travail a donné la priorité aux aspects les plus contestables du texte, afin de mettre en œuvre avec diligence les dispositions de l'article 8 qui réforme les règles en matière de durée du travail, à travers la publication de deux décrets le 18 novembre1 (cf. infra).

1 Décrets n° 2016-1551 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés et n° 2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés.

Le même jour, le Gouvernement publiait trois décrets pour mettre en œuvre les dispositions relatives aux congés spécifiques1.

Il est donc clair que le Gouvernement s'est hâté de donner aux employeurs les outils pour tirer profit des reculs sociaux portés par la loi, en particulier de l'inversion de la hiérarchie des normes.

F. DES DOUTES SÉRIEUX SUR LA COMPATIBILITÉ DE LA LOI AVEC LA CONSTITUTION ET NOS ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX

Dans sa décision n°2016-736 DC du 4 août 2016, le Conseil constitutionnel a censuré diverses dispositions du projet de loi « Travail », soit parce qu'elles étaient incompatibles avec des principes de valeur constitutionnelle comme la liberté contractuelle ou celle d'entreprendre, soit pour des raisons de forme en raison du non-respect de la règle dite de « l'entonnoir »2, elle aussi de valeur constitutionnelle.

Toutefois, le Conseil constitutionnel ne s'est pas prononcé d'office sur la conformité à la Constitution des dispositions de la loi dont il n'était pas saisi. Elles pourront donc, le cas échéant, faire l'objet de questions prioritaires de constitutionnalité (QPC)3.

Or, de nombreux syndicats de salariés, à l'instar de FO, envisagent de soulever des QPC sur différentes dispositions de la loi. A titre d'illustration, les seuils d'effectifs retenus pour apprécier la durée de la baisse significative du chiffre d'affaires ou du carnet de commandes justifiant un licenciement économique pourraient être contraires au principe d'égalité devant la loi (cf. infra).

1 Il s'agit des décrets n° 2016-1552 du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés, n° 2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant et n° 2016-1555 du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés.

2 En application de l'article 45 de la Constitution, un amendement est recevable en première lecture s'il présente un lien, même indirect, avec le texte transmis ou déposé. Après la première lecture, les amendements doivent être en relation directe avec une disposition restant en discussion, sauf s'il s'agit d'assurer le respect de la Constitution, d'une coordination avec des textes en cours de discussion ou de corriger une erreur matérielle.

3 L'article 61-1 de la Constitution dispose que « lorsque, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction, il est soutenu qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, le Conseil constitutionnel peut être saisi de cette question sur le renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation

qui se prononce dans un délai déterminé ».

En outre, le juge judiciaire ou administratif pourra être amené à exercer un contrôle de conventionnalité des dispositions de la loi « Travail » à l'occasion des litiges qu'il aura à connaître ou à poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne1, car le Conseil constitutionnel n'est pas chargé d'examiner la compatibilité d'une loi avec les engagements internationaux et européens de la France2.

Il existe ainsi par exemple un doute sérieux sur la compatibilité des règles régissant les accords de préservation ou de développement de l'emploi créés par la loi « Travail » avec les dispositions de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (cf. infra).

Selon les informations recueillies par votre rapporteur lors de ses auditions, la CGT et FO réfléchissent conjointement aux argumentaires qui pourraient être présentés, dans le cadre de recours formulés par des salariés, afin de faire examiner par les juges du fond la conventionalité de plusieurs dispositifs emblématiques de la loi « Travail ».

1 Il revient en effet au juge de faire appliquer les dispositions de l'article 55 de la Constitution, qui prévoit que « les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie ».

2 Décision n°2010-605 DC du 12 mai 2010, Loi relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne, considérant n° 16.

II. LA PRIMAUTÉ ACCORDÉE AUX ACCORDS D'ENTREPRISE TRADUIT L'AFFAIBLISSEMENT DES BRANCHES

A.LE PROCESSUS DE RECODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL CONSACRE LA MISE SUR LA TOUCHE DU LÉGISLATEUR

Dans le courant des années 2000, à l'initiative de Gérard Larcher, alors ministre délégué aux relations du travail, une recodification du code du travail a été engagée. Sa précédente refonte remontant à 1973, la loi du 9 décembre 20041, puis la loi du 30 décembre 20062, ont autorisé le Gouvernement à adapter les dispositions législatives du code du travail à droit constant, à compléter son contenu de dispositions non codifiées et à améliorer son plan. Au terme de plusieurs années de travaux, pilotés par la direction générale du travail (DGT), et après consultation des partenaires sociaux, le nouveau code a été publié par une ordonnance du 12 mars 20073.

Moins de dix ans plus tard, le Gouvernement propose de remettre l'ouvrage sur le métier, cette fois-ci pour dénaturer la philosophie du code du travail et non plus uniquement pour rationaliser sa structure ou tenir compte de l'accumulation de mesures nouvelles adoptées depuis sa dernière réécriture. Après avoir confié à Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale du Conseil d'Etat, la rédaction d'un rapport sur la modernisation du dialogue social et le renforcement du rôle de la négociation collective4, il a fait siennes plusieurs de ses recommandations, par exemple l'élargissement du champ de cette dernière, notamment au niveau de l'entreprise. Les articles 8 et 9 de la loi appliquent ce nouveau prisme aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et aux congés, distinguant dispositions d'ordre public, champ de la négociation collective et cadre supplétif applicable à défaut d'accord (cf. infra). Afin d'étendre cette nouvelle matrice à l'ensemble du code et de mener la réflexion nécessaire à son élaboration, l'article 1er de la loi institue une commission « d'experts et de praticiens des relations sociales » pour mener à bien ce travail.

Le champ de cet article 1er a grandement fluctué au fil de l'examen du projet de loi. Si l'objectif d'une nouvelle refondation du code du travail a toujours été affiché, ses modalités ont beaucoup évolué. Le but premier, attribuer «

une place centrale à la négociation collective » en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action, n'a jamais été modifié. Initialement, cette commission avait également pour mission de traduire les

1 Loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, art. 84.

2 Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, art. 57.

3 Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).

4 Jean-Denis Combrexelle, op. cit.

principes fondamentaux du droit du travail identifiés par la commission présidée par Robert Badinter (cf. supra), et qui dans l'avant-projet de loi figuraient dans un nouveau préambule au code du travail. Le projet de loi déposé à l'Assemblée nationale les en avait retirés, et ils ont finalement été supprimés du texte par les députés : ils ne sont donc plus un thème de travail pour la commission d'experts.

Contrairement à la recodification de 2007, celle qu'il est proposé de réaliser aujourd'hui ne se fera pas à droit constant : elle remet en effet en cause toute l'architecture actuelle du code du travail et le primat des règles fixées par le législateur. Il est précisé que le domaine de la loi fixé par la Constitution devra être respecté : il ne pourrait de toute façon pas en être autrement. Néanmoins, le législateur devrait déléguer aux partenaires sociaux dans l'entreprise, lieu où la relation entre l'employeur et les représentants des salariés est par nature déséquilibrée, le soin de définir les conditions d'application d'une part bien plus importante des règles qu'il établit. En faisant primer, dans un nombre accru de cas de figure, l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, la nouvelle architecture devrait avoir pour conséquence d'amoindrir les protections dont bénéficient les salariés. Au final, seules les dispositions supplétives, qui seront appliquées en l'absence d'accord collectif, devront être alignées sur le droit positif actuel.

De plus, la composition de cette commission instille un doute sérieux sur sa légitimité et traduit un dessaisissement total du législateur et des partenaires sociaux. La seule indication que fixe la loi « Travail » à ce sujet est qu'elle comprendra des « experts » et des « praticiens » des relations sociales. N'ayant pas encore été installée à ce jour, ni leur nombre, ni leurs parcours professionnels ne sont connus. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau multi-professionnel sont reléguées à l'extérieur de la commission, qui pourra toutefois les auditionner. Elles sont invitées à conduire leurs propres travaux au sein du Haut Conseil du dialogue social (HCDS), sous la forme d'une « réflexion collective sur la refondation du code du travail ». Quant à l'éventuelle implication des parlementaires, elle n'est même pas mentionnée par la loi.

Cette commission disposera, à compter de sa mise en place qui devrait intervenir au début de l'année 2017, de 18 mois pour mener ses travaux1. Votre rapporteur souhaite que le gouvernement qui sera alors en fonction mette un terme à cette démarche de casse du code du travail et n'en traduise pas les conclusions dans une nouvelle loi.

1 Ils doivent être remis dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi « Travail », soit au plus tard le 8 août 2018.

B. LA NOUVELLE ARCHITECTURE DES RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONGÉS REPOSE SUR LA PRIORITÉ DONNÉE AUX ACCORDS D'ENTREPRISE, AU DÉTRIMENT DES SALARIÉS

Le droit du travail français est bâti sur l'articulation entre les différents niveaux de normes :

- la loi, qui selon l'article 34 de la Constitution détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ;

- l'accord de branche, qui définit, en application de la loi, le socle de règles communes applicables à l'ensemble d'un secteur d'activité ;

- l'accord d'entreprise, qui peut adapter les règles fixées dans la loi aux spécificités de l'entreprise, dans les limites qu'elle édicte ;

- le contrat de travail, qui régit les relations individuelles de travail d'un salarié avec son employeur.

Traditionnellement, les rapports entre ces quatre types de normes ont reposé sur une stricte hiérarchie entre eux, de la plus générale à la plus spécifique, et sur le principe de faveur, selon lequel la norme de niveau inférieur ne peut déroger à celles qui lui sont supérieures, sauf dans un sens plus favorable aux salariés. Ainsi, les normes conventionnelles ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public fixées par la loi, sauf si elles comportent des stipulations plus favorables aux salariés (art. L. 2251-1 du code du travail). En cas de conflit entre plusieurs sources conventionnelles, c'était traditionnellement la plus favorable aux salariés qui trouvait à s'appliquer.

A partir du début des années 1980, cette règle a connu plusieurs entorses que la loi « Travail » vient généraliser. Une ordonnance du 16 janvier 19821 avait la première permis, en matière de durée du travail, à un accord de branche étendu de modifier, à la hausse ou à la baisse, lecontingent annuel d'heures supplémentaires déterminé par décret. C'est la loi du 4 mai 20042 qui est venue remettre profondément en cause le principe de faveur, en autorisant un accord de branche à comporter des stipulations moins favorables aux salariés qu'un accord couvrant un champ plus large, sauf opposition expresse de ce dernier (art. L. 2252-1). Cette loi a surtout inversé la logique du principe de faveur en reconnaissant, par principe, le droit pour un accord d'entreprise de déroger à un accord de branche, sauf dans quatre domaines34 ou si les partenaires sociaux de la branche l'ont interdit.

1 Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés.

2 Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

3 Salaires minima, classifications, financement de la formation professionnelle et prévoyance.

4 Auxquels la loi « Travail » a ajouté la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est ensuite la loi du 20 août 20081 qui a posé les fondations de la réforme du droit de la durée du travail et des congés portée par la loi « Travail », qui s'inscrit donc dans sa filiation directe. Ce texte a en effet fait primer l'accord d'entreprise, même défavorable au salarié, sur l'accord de branche dans plusieurs domaines relatifs à l'organisation et à la durée du travail : la définition du contingent annuel d'heures supplémentaires et des modalités de son dépassement ; le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent ; le recours aux conventions de forfait ; la modulation du temps de travail sur l'année et les conditions de rémunération des salariés concernés par cette organisation du travail.

Le rapport Combrexelle2 recommandait d'élargir le champ de la négociation collective, de confier aux négociateurs d'entreprise de nouvelles responsabilités dans le champ des accords portant sur les conditions et le temps de

travail, l'emploi et les salaires et de poser le principe général de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, sauf en ce qui concerne l'ordre public législatif ou conventionnel. En conséquence, l'article 8 de la loi « Travail » a refondu l'ensemble des dispositions du code du travail se rapportant à la notion générale de durée du travail et de congés : le travail effectif, les astreintes et les équivalences ; les durées maximales de travail ; la durée légale et les heures supplémentaires ; l'aménagement du temps de travail ; les conventions de forfait ; le travail de nuit ; le travail à temps partiel et le travail intermittent ; le repos quotidien ; les jours fériés et les congés payés. Les 155 articles du code du travail concernés ont ainsi été remplacés par 181 nouveaux articles.

Reposant sur la distinction entre dispositions d'ordre public auxquelles il ne peut pas être dérogé, champ de la négociation collective d'entreprise ou de branche selon le cas de figure et norme supplétive ayant vocation à s'appliquer en l'absence d'accord, cet article affaiblit encore davantage la hiérarchie des normes et consacre, sur plusieurs questions essentielles, la fin du principe de faveur. Il élargit considérablement le cadre, qui restait dérogatoire dans la loi du 20 août 2008, de la primauté de l'accord d'entreprise.

Ainsi, ce sont 23 domaines supplémentaires dans lesquels la négociation d'entreprise l'emporte dorénavant sur la convention de branche. Le recul social le plus important concerne le taux de majoration des heures supplémentaires : alors qu'auparavant la branche pouvait empêcher les entreprises qui en relèvent de fixer un taux inférieur à celui qu'elle avait fixé, dans un souci de régulation de la concurrence, chaque entreprise est désormais libre, par accord, de passer outre cette opposition et d'abaisser cette majoration jusqu'à un plancher de 10 %. Les salariés peuvent

1 Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

2 Jean-Denis Combrexelle, op. cit.

par ailleurs subir directement les conséquences de cette primauté sur l'organisation quotidienne de leur travail, qu'il s'agisse des conditions de mise en œuvre et de compensation des astreintes ou de la rémunération des temps de restauration ou de pause qui ne constituent pas du temps de travail effectif. Dans ces deux derniers cas, une entreprise pourra négocier un accord pour s'affranchir du cadre protecteur de la convention collective de branche.

De même, un accord de branche ne peut désormais plus empêcher le dépassement temporaire de la durée maximale hebdomadaire de travail de jour1 comme de nuit2. Les conditions de mise en place du travail de nuit ou du travail à temps partiel définies par accord d'entreprise priment également sur celles établies par la branche. Pour la première fois, un accord d'entreprise peut fixer librement la période de référence pour l'acquisition des congés, qui auparavant relevait de l'ordre public, ainsi que le délai à respecter par l'employeur pour modifier l'ordre et les dates de départ en congé, fixé à un mois jusqu'à cette loi.

C'est mal connaître la réalité des relations sociales dans la plupart des entreprises françaises aujourd'hui et le vécu des salariés et de leurs représentants que d'espérer que cette inversion de la hiérarchie des normes puisse leur être favorable. En effet, le lien de subordination qu'ils entretiennent avec l'employeur et son pouvoir de sanction rendent fictive l'équité entre les parties amenées à négocier en entreprise.

Il est donc pour le moins naïf de penser qu'imposer cette inversion de la hiérarchie des normes puisse apaiser les relations sociales en entreprise : elle pourrait au contraire les tendre. La branche, comme l'a justement souligné le représentant de la CFE-CGC lors de son audition par votre rapporteur, est le niveau où remontent les préoccupations de terrain et qui permet de les traiter.

Ces orientations sont non seulement combattues par la majorité des syndicats de salariés mais également

dénoncées par les autres organisations patronales. Aux yeux de la CGPME et de l'U2P, qui vient de succéder à l'UPA, ce sont bien les branches professionnelles qui doivent assurer la régulation nécessaire au maintien d'une saine concurrence entre toutes les entreprises d'un secteur d'activité, quelle que soit leur taille. Le Gouvernement vient pourtant d'offrir aux grandes entreprises une boite à outils pour s'en émanciper et faciliter le dumping social et économique.

1 Pour la porter de 44 heures à 46 heures sur douze semaines. 2 Pour la porter de 40 heures à 44 heures sur douze semaines.

C. UNE RECONNAISSANCE EN TROMPE-L'ŒIL DU RÔLE DES BRANCHES

L'article 24 de la loi « Travail » a eu le mérite de reconnaître pour la première fois les missions que remplissent les branches professionnelles.

Celles-ci définissent tout d'abord les garanties applicables aux salariés, notamment en matière de salaires minimas, de classifications, de garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Outre ces thèmes reconnus depuis la loi du 4 mai 20041, la loi « Travail » a ajouté deux autres sujets, à savoir la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les branches assurent en outre une régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de leur champ d'application. Cette seconde mission est essentielle car elle protège les petites entreprises contre les pressions exercées par les grands groupes et les donneurs d'ordre et limite ainsi, du moins en théorie, le risque de concurrence sociale déloyale.

Une troisième mission leur a été attribuée : la détermination des thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche (à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise). Cet ajout avait pour objectif non avoué de rassurer les parlementaires de la majorité hostiles à la suppression du principe de faveur prévue à l'article 8 de la loi « Travail », sans toutefois revenir sur son principe.

D'autres dispositions ont poursuivi ce même objectif politique. Ainsi, en application du VI de l'article 24 de la loi, les partenaires sociaux représentatifs dans les branches professionnelles doivent engager, dans un délai de deux ans à compter de sa promulgation, une négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche. Cette négociation vise notamment à déterminer, pour chaque branche, les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche.

En outre, si les missions d'intérêt général confiées aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, désormais obligatoires dans toutes les branches, sont ambitieuses et louables, celles-ci n'auront pas les moyens financiers, humains et juridiques pour les exercer pleinement.

La loi prévoit en effet que ces commissions permanentes, qui se réuniront au moins trois fois par an, devront représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, veiller sur les conditions de travail et l'emploi, établir un rapport annuel d'activité qui comportera notamment un bilan des accords d'entreprise qui dérogent aux accords de branche en

1 Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 précitée.

matière de durée du travail, transmettre à la juridiction compétente son interprétation d'une stipulation d'un accord

ou d'une convention faisant l'objet d'un litige, ou encore exercer les missions d'un observatoire paritaire de branche1.

Or ces commissions ne seront pas dotées de la personnalité juridique, ne disposeront pas d'un budget spécifique pour exercer leurs missions et auront sans doute de grandes difficultés pour obtenir communication des accords d'entreprise dérogatoires précités2. En effet, le décret pris le 18 novembre dernier3 prévoit seulement l'obligation pour les partenaires sociaux qui concluent l'accord ou la convention instituant cette nouvelle commission de créer une adresse numérique ou postale, publiée sur le site du ministère du travail, afin de permettre la transmission de ces accords d'entreprise, sans prévoir de sanction si cette adresse n'est pas créée ou en cas de non transmission des accords4.

Le Gouvernement a par ailleurs souhaité offrir aux petites entreprises la possibilité d'utiliser des accords « clefs en main » car négociés au niveau de la branche.

L'article 63 de la loi « Travail » dispose en effet qu'un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Mais la loi n'a pas prévu de négociation en bonne et due forme avec les délégués syndicaux s'ils existent dans l'entreprise pour adapter un accord type. L'employeur pourra donc appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après avoir seulement informé, et non consulté, les délégués du personnel ainsi que les salariés, ce qui constitue aux yeux de votre rapporteur un nouvel affaiblissement des prérogatives syndicales.

1 Art. L. 2232-9 du code du travail.

2 Le septième alinéa du II de l'article L. 2232-9 du code du travail renvoie à un décret le soin de définir les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise portant sur la durée du travail sont transmis aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation.

3 Décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation.

4 Il convient par ailleurs de rappeler que l'article 16 de la loi « Travail » a créé une base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, pour rendre accessibles par voie numérique au public tous les accords et les conventions qui seront signés à compter du 1er septembre 2017. Le décret nécessaire à l'application de cette disposition devrait être publié en janvier prochain.

III.LES NOUVELLES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE NE FAVORISERONT PAS LA DEFENSE DES INTÉRÊTS DES SALARIÉS

A. L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE MAJORITAIRE : UNE AVANCÉE NOTABLE...

Avant l'entrée en vigueur de la loi « Travail », en vertu de l'article L. 2232-12 du code du travail, un accord d'entreprise était valide si deux conditions cumulatives étaient remplies :

- la première, dite majorité d'engagement, imposait aux syndicats signataires d'avoir obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles (élections des membres titulaires

du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, voire des délégués du personnel), quel que fût le nombre de votants ;

- la seconde, dite absence d'opposition, prévoyait que l'accord ne devait pas être frappé d'opposition, dans les huit jours suivant sa notification, par un ou plusieurs syndicats ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors de ces mêmes élections.

Une majorité d'engagement de 50 % était toutefois requise afin :

- de relever la périodicité de tout ou partie des négociations annuelles à trois ans maximum, et à cinq ans pour les négociations triennales1 ;

- de créer une instance unique regroupant les institutions représentatives du personnel2 ;

- de signer un accord de maintien de l'emploi3 ;

- de définir le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi4.

L'article 21 de la loi « Travail » a supprimé le droit d'opposition et renforcé la règle de la majorité d'engagement, en prévoyant des dates d'entrée en vigueur de ces modifications différentes selon le thème abordé par l'accord collectif.

La validité d'un accord collectif sera désormais conditionnée à sa signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives (les signataires devront donc avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés).

1 Art. L. 2242-20 du code du travail. 2 Art. L. 2391-1 du même code.

3 Art. L. 5125-4 du même code.

4 Art. L. 1233-24-1 du même code.

La nouvelle règle de majorité pour conclure un accord collectif d'entreprise et la possibilité d'organiser un référendum dans l'entreprise s'appliquent depuis la publication de la loi « Travail » aux accords d'entreprise conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi1 (cf. infra). Elles s'appliqueront dès le 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et à compter du 1er septembre 2019 pour les autres accords collectifs, à l'exception des accords précités de maintien de l'emploi qui sont régis par des dispositions spécifiques.

Votre rapporteur considère qu'un accord d'entreprise ne peut être accepté par les salariés que s'il est signé par des syndicats majoritaires. En2008, la position commune des partenaires sociaux sur leur représentativité avait d'ailleurs fixé comme objectif à moyen terme la conclusion d'accord majoritaire à compter de la fin du premier cycle de mesure de la représentativité des syndicats de salariés2.

Mais le Gouvernement a assorti le principe de l'accord majoritaire de la possibilité pour les syndicats signataires d'un accord ne représentant qu'entre 30 et 50 % des suffrages d'obtenir l'organisation d'un référendum interne à l'entreprise en vue de l'entériner.

C'est la possibilité ouverte aux organisations minoritaires de provoquer ce référendum d'entreprise que conteste

vigoureusement votre rapporteur.

B.... GÂCHÉE PAR LA POSSIBILITÉ POUR LES SYNDICATS MINORITAIRES D'IMPOSER UN RÉFÉRÉNDUM

Avant l'entrée en vigueur de la loi « Travail », il n'existait pas dans le droit en vigueur de dispositions permettant à un syndicat de demander l'organisation d'une consultation des salariés dans l'entreprise.

Complétant l'article L. 2232-12 du code du travail, son article 21 ouvre, sous conditions, le droit pour certains syndicats d'obtenir l'organisation d'une consultation des salariés visant à valider un accord qu'ils ont conclu avec l'employeur.

Ce droit ne concerne que les syndicats ayant recueilli, au premier tour des élections professionnelles, plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, quel que soit le nombre de votants, et qui souhaitent signer un accord.

1 Art. L. 2254-2 du code du travail.

2 Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social

et le financement du syndicalisme, article 5, premier alinéa.

A l'issue d'un délai de huit jours à compter de la demande du ou des syndicats signataires, si l'accord n'a toujours pas obtenu la signature d'autres syndicats permettant de dépasser le seuil des 50 %, l'employeur est alors tenu d'organiser cette consultation.

Cette consultation peut être organisée par voie électronique et doit se dérouler dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Peuvent voter tous les salariés autorisés à élire les délégués du personnel.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, sans préciser si le nombre de votants conditionne la validité de la consultation. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Le décret en Conseil d'Etat fixant les conditions d'application de ce dispositif, qui devait être pris en octobre, a finalement été publié le 22 décembre dernier1.

Votre rapporteur considère que ces dispositions, sous prétexte de renforcer la démocratie directe dans l'entreprise, affaiblissent la légitimité des syndicats en les court-circuitant, ainsi qu'il l'avait exprimé lors de l'examen du projet de loi au Sénat2.

Comme l'avait souligné l'ancienne présidente de la CFE-CGC, ce référendum revient à nier le rôle des élections professionnelles, alors que les syndicats en tirent leur légitimité3.

En définitive, il est faux de laisser croire qu'il n'existe pas dans les entreprises un rapport de force défavorable aux salariés, du fait notamment de leur lien de subordination à l'employeur et du poids du chômage. Le recours aux accords d'entreprise et au référendum, bien loin de les protéger, remettra en cause leurs droits, contrairement aux normes édictées par la loi qui protègent les plus fragiles.

1 Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise.

2 http://www.senat.fr/seances/s201606/s20160620/s20160620008.html#int1194.

3 Idem.

IV. LES IMPÉRATIFS ÉCONOMIQUES DICTÉS AUX ENTREPRISES CONDUISENT À UNE REMISE EN CAUSE SANS PRÉCÉDENT DES DROITS DES SALARIÉS

A. UN ASSOUPLISSEMENT DANGEREUX DES RÈGLES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

L'article 67 de la loi « Travail », en vigueur depuis le 1er décembre 2016, a assoupli les conditions du licenciement économique.

La loi enserre désormais très étroitement l'office du juge lorsqu'il doit apprécier la réalité des difficultés économiques d'une entreprise qui procède à des licenciements économiques.

En premier lieu, votre rapporteur rappelle que la nouvelle définition du licenciement économique est marquée du sceau du libéralisme car, n'étant pas exhaustive, elle autorise l'employeur à licencier un salarié pour tout motif non-inhérent à sa personne et qui résulte d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou encore d'un refus d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. Si ces termes existaient dans le code du travail avant l'entrée en vigueur de la loi « Travail », l'adjonction du mot « notamment » ouvre le champ des situations pouvant être invoquées par l'employeur pour procéder à un licenciement économique.

En deuxième lieu, un employeur pourra désormais facilement procéder à des licenciements économiques en se fondant sur la durée de sa baisse de commandes ou du chiffre d'affaires.

L'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement sera en effet présumée si l'employeur s'appuie sur des difficultés économiques causées soit par une évolution significative d'au moins un indicateur économique, tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Il suffira en effet à l'employeur à la tête d'une entreprise employant moins de onze salariés de mettre en avant une baisse de ses commandes ou de son chiffre d'affaires pendant seulement un trimestre pour pouvoir procéder à un licenciement économique.

Cette durée passe à deux trimestres pour les entreprises employant au moins onze salariés et moins de cinquante salariés, trois trimestres pour celles employant au moins cinquante salariés et moins de trois cents salariés, et un an pour les entreprises de trois cents salariés et plus.

La loi prévoit donc des durées différentes en fonction de la taille de l'entreprise, ce qui pourrait entraîner une censure du Conseil constitutionnel pour non-respect du principe d'égalité devant la loi1.

Elle n'a toutefois pas précisé l'ampleur de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires justifiant un licenciement économique : s'agit-il de 5, 10 ou 30 % ? Aucun décret n'est prévu par la loi pour préciser ce point pourtant essentiel, ce qui signifie que l'employeur dispose d'une liberté d'appréciation totale, sous le contrôle du juge si le salarié conteste son licenciement.

En troisième lieu, les nouvelles règles du licenciement économique risquent d'être rapidement contournées. Le Gouvernement est bien conscient de ce danger car il avait mentionné dans son avant-projet de loi l'interdiction pour l'employeur de s'appuyer sur des difficultés économiques rendues artificielles grâce à des jeux d'écriture comptables ou à des réorganisations de la production au sein d'un groupe. Le texte prévoyait en effet que « ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois ». Face à l'imprécision de cette notion et à son caractère inopérant, le Conseil d'Etat avait tenté de l'encadrer sans toutefois être suivi par le Gouvernement. Cette disposition a finalement été supprimée par un amendement du rapporteur de l'Assemblée nationale dans le texte sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité en première lecture en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution.

La ministre du travail rappelle que le salarié pourra toujours contester le bien-fondé de son licenciement devant le juge prud'homal. Mais c'est passer sous silence la difficulté et la lourdeur que représente laconstitution d'un recours prud'homal, d'autant que les délais de jugement sont très longs, compte tenu du manque chronique de crédits budgétaires nécessaires au bon fonctionnement des conseils de prud'hommes. En outre, le contrôle exercé par le juge se trouve très encadré à travers la définition dans la loi des situations laissant présumer l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement économique. Nul ne sait actuellement si le juge exercera un contrôle minimum en se limitant à sanctionner l'erreur manifeste d'appréciation de l'employeur ou s'il exercera un contrôle approfondi, voire de proportionnalité. Il y a toutefois fort à parier que de nombreux groupes, notamment internationaux, organiseront de manière ciblée, progressive et déguisée des difficultés économiques dans une entreprise en particulier, en attribuant une large partie de son activité à

1 Dans sa décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015, Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques , le Conseil constitutionnel a censuré l'article relatif à l'encadrement du montant de l'indemnité prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif qu'il entraînait une différence de traitement injustifiée entre les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse en fonction de la taille de l'entreprise, sans lien avec les préjudices subis (considérants 148 à 153).

d'autres entités du groupe ou en cessant d'investir sur le site. Il sera alors très difficile pour les salariés de prouver l'existence d'artifices comptables mis en œuvre par l'employeur, tandis que le juge prud'homal n'aura pas nécessairement les outils à sa disposition, ni le temps voire la compétence technique pour les détecter.

En dernier lieu, votre rapporteur constate avec regret que la nouvelle définition du licenciement économique consacre dans la loi la notion jurisprudentielle de la nécessaire réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité. Utilisée par la Cour de cassation, elle n'aurait pas dû être inscrite dans la loi, selon votre rapporteur, car elle autorise les licenciements économiques avant même la survenue de difficultés économiques, d'autant qu'elle n'est assortie d'aucun critère légal pour l'objectiver. En définitive,la nouvelle définition du licenciement économique illustre les paradoxes du Gouvernement, qui s'est employé à préciser la notion de « difficultés économiques » sans se pencher sur celle de « sauvegarde de la compétitivité » de l'entreprise, pourtant plus floue.

Votre rapporteur ne peut par ailleurs passer sous silence les reculs qu'entraînera l'application des barèmes indicatifs pour fixer l'indemnité forfaitaire accordée lors de la conciliation ou en cas de jugement devant le conseil de prud'hommes1. Alors que les plafonds retenus dans ces barèmes sont considérés comme trop faibles par de nombreux syndicats de salariés en comparaison avec les indemnités actuellement prononcées, la méthodologie retenue par le Gouvernement pour fixer les planchers dans ces deux barèmes n'a pas été rendue publique. Il est en outre à craindre que les conseillers prud'homaux prononcent à terme des indemnités alignées sur ces montants et n'individualisent plus les sanctions en fonction des spécificités des recours.

B.LES ACCORDS DE PRÉSERVATION OU DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI : LE NOUVEAU VISAGE DES ACCORDS DE COMPÉTITIVITÉ

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi, prévus à l'article 22 de la loi « Travail », constituent un instrument de dérégulation des relations du travail extrêmement inquiétant, qui vient parachever la volonté de la précédente majorité présidentielle et les efforts de l'actuel gouvernement.

En effet, le Gouvernement avait invité sans succès les partenaires sociaux à ouvrir au début de l'année 2012 une négociation en vue de bâtir un cadre juridique sécurisé pour créer des accords de compétitivité en s'inspirant de ceux applicables en Allemagne.

1 Décrets n° 2016-1582 du 23 novembre 2016 modifiant le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation fixé à l'article D. 1235-21 du code du travail et n° 2016-1581 du 23 novembre 2016 portant fixation du référentiel indicatif d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-1 du code du travail.

Le gouvernement actuel a poursuivi le même objectif à travers la création des accords de maintien de l'emploi, prévus par les partenaires sociaux à l'article 7 de l'ANI du 11 janvier 2013.

Instaurés par l'article 17 de la loi du 14 juin 2013 précitée1, cesaccords permettent à l'employeur de négocier avec les syndicats représentatifs majoritaires une modification de la durée du travail, de l'organisation du travail ou une baisse de la rémunération des salariés afin de faire face à de graves difficultés conjoncturelles2.

Quelques protections essentielles sont prévues pour les intérêts des salariés :

- l'accord ne peut aboutir à faire passer la rémunération des salariés en dessous du seuil de 1,2 Smic ;

- sa durée est limitée à deux ans ;

- il doit prévoir les conséquences d'un retour anticipé à une

meilleure fortune de l'entreprise ;

- les dirigeants, les mandataires sociaux et les actionnaires doivent

consentir des efforts proportionnés à ceux demandés au personnel ;

- en cas de non-respect par l'employeur de ses engagements, les salariés peuvent mettre en œuvre une clause pénale qui autorise le versement de dommages et intérêts aux salariés lésés et saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour suspendre l'accord.

L'article 287 de la loi du 6 août 2015 précitée3 a supprimé plusieurs de ces protections en portant notamment la durée maximale de l'accord à cinq ans et en dispensant l'employeur, en cas de licenciement d'un salarié qui refuse l'application de l'accord collectif, de mettre en œuvre les obligations d'adaptation et de reclassement.

En dépit de nombreux assouplissements favorables au patronat, seulement une douzaine d'accords de maintien de l'emploi auraient été signés depuis leur création selon les informations fournies par le Gouvernement à votre rapporteur.

Au lieu de laisser péricliter ce dispositif très néfaste pour les salariés, le Gouvernement a souhaité aller plus loin en

créant à l'article L. 2254-2 du code du travail les accords de préservation ou de développement de l'emploi, qui viennent s'ajouter aux accords de maintien de l'emploi dans la panoplie mise à la disposition des employeurs pour revenir sur les protections des travailleurs.

1 Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

2 Art. L. 5125-1 à L. 5125-7 du code du travail.

3 Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

L'employeur n'aura désormais plus à attendre de graves difficultés économiques conjoncturelles pour ouvrir des négociations en vue de conclure un accord « défensif » : un simple ralentissement de son activité pourra suffire.

Il lui sera alors loisible d'imposer aux salariés de travailler davantage sans augmenter pour autant leur rémunération mensuelle, en supprimant par exemple le treizième mois ou des primes.

Compte tenu de la volonté du législateur de donner une définition extensive de l'accord conclu en vue de préserver ou de développer l'emploi, l'employeur pourra prétendre que tout accord collectif comprenant un volet relatif à l'emploi devra y être assimilé.

La loi a certes prévu qu'un tel accord ne pourra être signé que par des syndicats majoritaires, mais en cas de chantage à l'emploi les syndicats pourront malheureusement être contraints de le signer au détriment des intérêts des salariés.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur pourra même négocier et conclure cet accord avec des élus mandatés par des syndicats représentatifs, à défaut par des élus non mandatés par une organisation syndicale représentative, voire par des salariés non élus mais mandatés, alors même que ces derniers n'ont aucune expérience, par définition, du dialogue social.

Les stipulations de l'accord remplaceront de plein droit celles du contrat du travail, sauf si le salarié exprime son refus dans les conditions prévues par la loi.

En effet, contrairement aux accords de maintien de l'emploi, qui entraînent une suspension des clauses du contrat du travail des salariés pendant leur durée d'application, les stipulations des accords de préservation ou de développement de l'emploi « se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail ».

L'accord pourra exonérer les dirigeants et les actionnaires de fournir des efforts proportionnés à ceux qui seront exigés des salariés. Une fois de plus, les salariés devront consentir des sacrifices pour satisfaire les attentes des actionnaires et leur volonté d'augmenter leurs dividendes.

Les salariés qui refuseront l'application d'un tel accord pourront être licenciés, sans que leur licenciement puisse être qualifié d'économique. Contrairement aux salariés qui refusent l'application d'un accord de maintien de l'emploi, la loi a effet explicitement prévu un motif sui generis pour ce licenciement, afin de permettre à l'employeur d'échapper aux obligations relatives au plan de sauvegarde de l'emploi1, au suivi et au reclassement des salariés.

1 Un tel plan est obligatoire notamment lorsque plus de dix salariés sont licenciés sur une période de moins de trente jours dans une entreprise employant plus de cinquante personnes.

Votre rapporteur considère à cet égard que l'absence d'obligation pour l'employeur de négocier les conditions de reclassement des salariés pourrait être jugée contraire aux stipulations de l'article 13a) de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail1.

En effet, selon cet article, l'employeur qui envisage des licenciements « pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire » devra, entre autres, « donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi ». Au regard de la convention n° 158, lelicenciement d'un salarié qui refuse l'application d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi, bien que répondant à un motif sui generis, doit être assimilé à un licenciement de nature économique ou similaire, car il n'est pas inhérent à la personne du salarié. Dès lors, les stipulations de l'article 13a) ne peuvent pas être écartées. Or, la loi « Travail » a créé un « parcours d'accompagnement personnalisé »2 que l'employeur se contente de cofinancer, sans déterminer le contenu des actions d'accompagnement, alors que les salariés licenciés pourraient vouloir obtenir un reclassement dans un autre service de l'entreprise non concerné par l'accord ou, le cas échéant, un poste dans une autre entreprise du groupe.

Enfin, l'employeur pourra dorénavant conclure un accord « offensif » et imposer aux salariés de travailler davantage sans augmenter leur salaire sous prétexte de développer l'emploi dans l'entreprise et de gagner de nouveaux marchés.

En définitive, les accords de préservation ou de développement de l'emploi seront un puissant instrument de domination du patronat sur les salariés, comme le montre l'accord de compétitivité signé en 2013 chez Renault et les négociations en cours pour le renouveler sur la période 2017-2019.

1 Cette analyse est corroborée par certains spécialistes du droit du travail. Cf. Dirk Baugard et Laurène Gratton, « Les accords de préservation ou de développement de l'emploi : premier regard conventionnel et constitutionnel », Droit social, 2016, p. 745.

2 Ce dispositif spécifique a été introduit à l'initiative du Gouvernement lors de l'examen du projet de loi « Travail » à l'Assemblée nationale. Géré par Pôle emploi, il s'inspire très largement du contrat de sécurisation professionnelle qui concerne uniquement les entreprises employant moins de mille salariés et qui ont procédé à des licenciements économiques. Les mesures d'application du parcours d'accompagnement personnalisé, qui auraient dû être publiées en octobre dernier, n'ont toujours pas été prises.

Renault et les accords de compétitivité

Le 13 mars 2013, la direction de Renault signait un accord de compétitivité avec troisorganisations syndicales (CFDT, CFE-CGC et FO) pour la période 2013-2016. Ce faisant, Renault devenait le premier groupe à signer un tel accord en France1.

Ce « contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France » prévoyait à son article 1er le maintien en France de ses sites industriels et des activités d'ingénierie et tertiaire et fixait comme objectif de produire 710 000 voitures en 2016.

En contrepartie de ces engagements, la direction a obtenu la modération salariale et l'augmentation du temps de travail sur certains sites, afin que la durée légale de travail de 1 603 heures par an (soit 35 heures par semaine)

devienne la norme dans tous les sites entrant dans le champ d'application de l'accord (article 3).

Après avoir rappelé à quelles conditions l'annualisation du temps de travail des salariés peut être mise en place dans un établissement ou une filiale, l'accord pose quelques minces garanties pour les salariés, comme l'obligation pour l'employeur de les informer d'un changement d'horaire au moins quinze jours avant sa mise en œuvre (sauf en cas de surcroît exceptionnel d'activité ou d'événement imprévu), ou encore le recours exclusif au volontariat pour travailler 12 heures par jour.

L'article 3 de l'accord met surtout en place un dispositif de capital temps collectif (CTC), plafonné à 10 jours par an, afin de permettre à l'entreprise de faire face aux baisses d'activité et limiter les pertes financières liées à l'activité partielle. Il encadre strictement l'utilisation du dispositif de capital temps individuel (CTI), dont le compteur ne doit pas dépasser 10 jours au 31 décembre. Il institue en outre un compteur provisoire pour recueillir notamment les jours qui dépassent les seuils prévus pour le CTC et le CTI et financer des actions de formation ou des rachats de trimestres pour la retraite.

L'article 5 fixe les règles spécifiques d'utilisation de ces différents comptes pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) et les agents de production.

Les heures supplémentaires effectuées par ces salariés au-delà de la durée hebdomadaire, programmée ou non, ou au-delà de 1 603 heures annuelles, sont majorées de 25 %. Dans le cadre hebdomadaire, elles sont majorées de 50 % dès la huitième heure supplémentaire.

La direction de Renault tire un bilan très positif de l'accord qui « a commencé comme un accord conjoncturel, mais qui a si bien réussi » qu'elle s'est demandé « s'il ne fallait pas poursuivre dans la même voie »2.

C'est pourquoi celle-ci a engagé des négociations le 9 septembre dernier avec les syndicats en vue de conclure un nouvel accord de compétitivité pour la période 2017-2019.

Lors de la neuvième séance, qui s'est tenue le 13 décembre dernier, une synthèse des négociations a été présentée. Un projet d'accord a depuis été soumis aux syndicats pour signature.

1 Audition de M. Carlos Ghosn, président-directeur général de Renault, par la commission des affaires économiques et la commission des finances de l'Assemblée nationale, mercredi 17 février 2016, compte-rendu n° 52, p. 8.

2 Idem, p. 23.

La direction maintient comme objectif de ne fermer aucun site industriel en France pendant la durée de l'accord fixe comme objectif la production de 90 véhicules par an et par employé dans chaque usine, hors périodes de démarrage. Elle s'engage également à recruter 3 600 salariés en CDI, à augmenter les effectifs d'ingénieurs à l'issue de l'accord et à réduire d'au moins 50 % le nombre de contrats d'intérim. Elle prévoit en outre diverses mesures pour renforcer la formation professionnelle et accompagner les salariés en fin de carrière.

En contrepartie, la direction propose de limiter les séances supplémentaires à une heure, avec un maximum de 8 séances par personne et par mois et de 50 sur l'année. Les séances supplémentaires seraient toujours effectuées sur la base du volontariat et payées mensuellement en heures supplémentaires.

Votre rapporteur tient cependant à préciser que ces recrutements ne compenseraient ni les 4 500 départs naturels à la retraite que l'entreprise connaîtra durant cette période, ni les 7500 suppressions d'emplois qui ont suivi l'accord

de 2013. De plus, la productivité par salarié serait très sensiblement augmentée selon la CGT.

C. L'EUROPE LIBÉRALE ENCOURAGE LA CONCURRENCE SOCIALE DÉLOYALE À TRAVERS LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS

La loi « Travail » a poursuivi le renforcement de l'arsenal juridique relatif à la lutte contre les fraudes au détachement, initié par la loi relative à la concurrence sociale déloyale1, à travers diverses mesures comme :

- l'obligation pour le maître d'ouvrage de vérifier que ses sous- traitants, directs et indirects, ainsi que les entreprises de travail temporaire qui contractent le cas échéant avec elles, déclarent tout détachement de travailleurs2 ;

- l'information obligatoire de l'inspection du travail lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail3 ;

- le versement par tout employeur qui détache ses salariés en France d'une contribution destinée à financer le développement d'une base de données informatisée regroupant les déclarations de détachement4 ;

- la suspension par l'autorité administrative de l'activité d'une entreprise lorsque l'employeur ne lui a pas transmis de déclaration préalable de détachement dans les quarante-huit heures qui suivent ce détachement5 ;

- le renforcement des échanges d'informations relatives aux déclarations préalables de détachement entre les agents chargés de lutter contre le travail illégal6 ;

1 Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale. 2 Art. 105 de la loi « Travail ».

3 Idem.

4 Art. 106.

5 Art. 107. 6 Art. 109.

- l'alignement des droits des travailleurs intérimaires détachés sur ceux dont bénéficient les travailleurs intérimaires salariés d'une entreprise établie en France1.

Votre rapporteur constate qu'aucune mesure d'application n'a été prise sur ces dispositions, alors même que la lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs a été érigée au rang de priorité par le Gouvernement.

Il considère en outre que toutes ces avancées ne sont en réalité que des expédients tant que les deux textes européens qui régissent le détachement de travailleurs n'auront pas été révisés de fond en comble.

Tout d'abord, la directive fondatrice du 16 décembre 19962 concernant le détachement de travailleurs fixe comme principe que ce sont les règles du pays d'accueil qui s'appliquent en matière de droit du travail. Mais ces règles sont limitées à un noyau dur de droits des salariés peu protecteur, engendrant une concurrence sociale déloyale entre travailleurs en Europe que chacun peut observer sur nos territoires depuis plusieurs années.

Les dispositions de la directive d'exécution du 15 mai 20143 venue préciser certaines dispositions de la directive de 1996, sans en bouleverser l'économie générale, ont été presque toutes transposées en droit interne par la loi relative à la concurrence sociale déloyale précitée.

Une tentative de révision de la directive de 1996 a été engagée cette année par la Commission européenne mais elle se heurte à de nombreux obstacles, en raison notamment de l'opposition des pays de l'Est qui ont estimé qu'ellepénalisait leurs ressortissants et que le principe de subsidiarité n'avait pas été respecté. Le projet ne comporte pourtant que de timides avancées : application des règles du droit du travail de droit commun dupays d'accueil lorsque la durée du détachement dépassait vingt-quatre mois, respect de la rémunération mensuelle minimale du pays d'accueil et non plus seulement des taux de salaire minimal, possibilité d'imposer le respect des règles nationales à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance, ou encore égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires détachés et les travailleurs intérimaires établis dans le pays.

1 Art. 112.

2 Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

3 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 »).

Votre rapporteur prend acte des efforts affichés par le Gouvernement pour convaincre les responsables européens de la nécessité de réviser la directive de 1996, compte tenu de ses effets délétères sur les entreprises des pays d'accueil.

En outre, il est urgent de modifier le règlement (CE) 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, qui prévoit que le travailleur détaché demeure affilié à son régime de protection sociale pendant les vingt- quatre premiers mois du détachement. Ce faisant, les travailleurs détachés originaires des pays de l'Est, même s'ils sont rémunérés selon les règles applicables en France, bénéficient par construction d'un avantage comparatif par rapport aux salariés français, de l'ordre de 30 % du salaire brut dans certains cas de figure.

Votre rapporteur ne méconnaît pas la difficulté de recueillir l'unanimité des Etats membres pour réviser ce règlement, mais la concurrence sociale déloyale des travailleurs détachés mine la pérennité de notre modèle social. Face à l'intransigeance de certains pays, la France ne devrait-elle pas prendre des mesures dérogatoires, voire suspendre l'application de la directive, comme Manuel Valls, alors Premier ministre, l'avait lui-même envisagé ?

V. LA SANTÉ DES SALARIÉS : UNE PRIORITÉ DU GOUVERNEMENT ?

A. LA CASSE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Le titre V de la loi « Travail » entend « moderniser » la médecine du travail dans le prolongement de la loi « Rebsamen » du 17 août 20151. Cette réforme se traduit principalement, à l'article 102 de la loi, par la remise en cause de l'universalité de la visite d'aptitude à l'embauche. A compter du 1er janvier prochain, les salariés ne bénéficieront plus que d'une simple visite d'information et de prévention, effectuée après l'embauche par tout professionnel de santé membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et non plus systématiquement par le médecin du travail.

Seuls les salariés occupant un poste dit « à risque » bénéficieront d'une surveillance qualifiée de « renforcée », comportant notamment un examen médical à l'embauche. Le principe de la réalisation de visites périodiques tous

les vingt-quatre mois est lui aussi supprimé ; il est prévu en lieu et place que le médecin détermine lui-même les modalités de suivi du travailleur, en fonction de son âge, de son état de santé et de ses conditions de travail.

La loi « Travail » modifie également les règles relatives au constat de l'inaptitude et à ses conséquences. Elle multiplie les situations dans lesquelles une rupture du contrat de travail est possible, en y incluant les cas dans lesquels l'avis du médecin du travail constaterait que l'état de santé du salarié est incompatible avec tout reclassement dans l'entreprise. Cette possibilité est également étendue aux salariés en CDD. Pour déclarer l'inaptitude, une seule visite de reprise sera désormais nécessaire, au lieu de deux visites espacées de deux semaines aujourd'hui.

Pour votre rapporteur, l'ensemble de ces dispositions constituent une profonde mise en danger de la santé au travail. Le choix assumé par le Gouvernement consiste à réduire le nombre de visites médicales pour l'adapter à la diminution continue des effectifs de médecins, autrement dit à signer l'arrêt de mort prochain de la médecine du travail. Faut-il rappeler que le nombre de médecins du travail sera ramené de 5 600 aujourd'hui à environ 2 500 d'ici une quinzaine d'années ? Loin de répondre au cœur du problème, qui aurait nécessité de s'interroger sur les moyens de rendre plus attractive la médecine du travail et surtout d'améliorer les conditions de formation des futurs médecins, la réforme proposée revient à accepter ce que l'on peut aujourd'hui considérer comme une pénurie organisée de médecins du travail.

1 Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 précitée.

Votre rapporteur estime indispensable de faciliter l'accès à la médecine du travail tant pour les internes en médecine, auxquels il faut permettre de réaliser leurs stages sur le terrain dans un service de santé au travail, que pour les médecins exerçant dans une autre spécialité mais souhaitant se reconvertir. Pour pouvoir exercer comme médecins du travail, ceux-ci doivent en effet aujourd'hui justifier d'une expérience de cinq ans dans leur spécialité d'origine avant de suivre une formation de quatre ans comme collaborateur médecin, soit s'engager dans un parcours du combattant pendant neuf ans.

La suppression de la visite d'embauche pour tous les travailleurs et l'espacement des visites périodiques constituent un recul social sans précédent. On pouvait pourtant espérer, à la suite du troisième Plan santé au travail (PST 3), que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles serait érigée en véritable priorité.

Conformément à l'obligation de sécurité de résultat à laquelle sont soumis les employeurs, tous les salariés doivent pouvoir bénéficier d'une vigilance continue pour préserver leur santé physique et psychique. Or la réforme proposée par le Gouvernement aurait pour conséquence d'éloigner les salariés de la médecine du travail tout en entérinant un système de suivi médical à plusieurs vitesses dès lors que la périodicité des visites dépendrait de la décision individuelle de chaque médecin.

Les dispositions réglementaires envisagées par le Gouvernement pour mettre en application cette réforme confirment malheureusement ces craintes. Le projet de décret présenté aux partenaires sociaux le 19 novembre dernier porte en effet à cinq ans le délai maximal qui doit s'écouler entre deux visites médicales périodiques postérieurement à la visite initiale d'information et de prévention. Ce délai maximal pourra être largement dépassé puisque les dispositions réglementaires envisagées précisent notamment que lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite n'est pas requise dès lors que « le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalent ».

Pour les salariés qui feront l'objet d'un suivi individuel renforcé (notamment ceux exposés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants ou encore au risque hyperbare), le délai entre deux examens d'aptitude est au maximum de quatre ans. Ce délai est fixé à trois ans pour les travailleurs mineurs, les travailleurs de nuit ou les travailleurs handicapés.

Par ailleurs, la loi « Travail » modifie la procédure de recours contre les avis d'aptitude, qui relèvera désormais des prud'hommes, l'inspection du travail se trouvant dessaisie. Le juge prud'homal est maintenant chargé de désigner un médecin-expert dont la décision se substituera à celle du médecin du travail. Compte tenu de l'engorgement des juridictions prud'homales, cette réforme est préjudiciable aux salariés, d'autant plus que le coût des expertises médicales sera intégralement à leurs frais en cas de contestation de leur part.

Votre rapporteur ne peut qu'exprimer sa plus vive préoccupation face aux mesures ainsi envisagées par le Gouvernement, en particulier pour les travailleurs de nuit dont on sait qu'ils doivent pouvoir bénéficier d'un suivi médical étroit dès lors que leur état de santé demeure particulièrement précaire. En adaptant l'homme au travail, la voie privilégiée par le Gouvernement conduira, ni plus ni moins, à une sélection médicale de la main-d'œuvre, très loin de la volonté de développer la prévention en matière de santé au travail.

B. LES DANGERS DE L'AMIANTE INSUFFISAMMENT PRIS EN COMPTE

L'article 113 de la loi « Travail » a créé une obligation générale de repérage de l'amiante avant travaux, reprenant ainsi la proposition n° 19 durapport du comité de suivi sur l'amiante mis en place par votre commission1.

Désormais, l'article L. 4412-2 du code du travail oblige le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ainsi que tout propriétaire d'un immeuble ou d'un bien à procéder à un repérage préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante.

Ce repérage s'appliquera donc aux enrobés routiers, aux conduites d'égouts, aux terrains amiantifères, aux équipements industriels, aux navires ou encore aux matériels roulants ferroviaires

Un document mentionnant, le cas échéant, la présence, la nature et la localisation de matériaux ou de produits contenant de l'amiante sera produit à cette occasion. Il sera joint aux documents de la consultation remis aux entreprises candidates ou transmis aux entreprises envisageant de réaliser l'opération.

Votre rapporteur constate avec regret que le décret en Conseil d'Etat prévu à cet article pour définir les conditions d'application ou d'exemption du repérage, selon la nature de l'opération envisagée, n'a toujours pas été publié.

1 Rapport d'information n° 668 (2013-2014) « Amiante : des enjeux toujours actuels, relever le défi du désamiantage », de Mme Aline Archimbaud, MM. Gilbert Barbier, Gérard Dériot, Mme Catherine Deroche, MM. Jean-Pierre Godefroy, Ronan Kerdraon, Jean-Marie Vanlerenberghe, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 1er juillet 2014, pp. 62-64.

Or la proposition de créer un tel repérage remonte à février 20141 et n'a pas pu être rattachée à un autre véhicule législatif avant la loi « Travail ».

Votre rapporteur souligne l'urgence de publier ce décret d'application.

Plus généralement, il invite le Gouvernement à rendre public sans délai son plan interministériel de lutte contre les

risques liés au désamiantage.

Lors de l'examen le 24 juin dernier du projet de loi « Travail » en séance publique au Sénat, la ministre du travail avait indiqué qu'à la suite du rapport du comité de suivi sénatorial sur l'amiante de 2014, les ministères du logement, du travail, de la santé et de l'environnement avaient entamé un travail interministériel qui avait abouti début 2016 à un plan d'action interministériel de trois ans afin notamment d'améliorer l'information sur les risques liés à l'amiante et d'accompagner la mise en œuvre de la réglementation2. Ce plan devait faire l'objet d'une « présentation plus officielle à l'automne, auprès de tous les professionnels du secteur ».

Or force est de constater que ce plan n'a toujours pas été rendu public malgré les engagements pris par la ministre devant le Sénat.

* **

Réunie le mercredi 21 décembre 2016 sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission n'a pas adopté de texte sur la proposition de loi n° 155 (2016-2017) visant à abroger la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail ». Enapplication du premier alinéa de l'article 42 de la Constitution, la discussion portera donc en séance sur le texte de la proposition de loi déposée sur le Bureau du Sénat.

1 Un amendement avait déjà été adopté à l'article 20 du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, mais cet article avait été supprimé au Sénat car il s'intégrait dans la réforme de l'inspection du travail à laquelle s'opposait notamment les membres du groupe CRC.

2 http://www.senat.fr/seances/s201606/s20160624/s20160624023.html.

- 43 -

EXAMEN DE L'ARTICLE UNIQUE

Article unique

(Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) Abrogation de la loi « Travail »

Objet : Cet article propose d'abroger la loi « Travail », dont la philosophie même entre en contradiction directe avec les droits des salariés et les affaiblit.

Adoptée définitivement par le Parlement à la fin du mois de juillet 2016 au terme d'un examen marqué par le passage en force répété du Gouvernement à l'Assemblée nationale au moyen de la procédure prévue à l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, la loi « Travail » du 8 août 2016 constitue le plus important recul des droits des salariés jamais proposé depuis 2012. Elle est donc inacceptable aux yeux des membres du groupe Communiste, républicain et citoyen (CRC), qui est à l'origine de la présente proposition de loi.

En effet, ainsi que son rapporteur l'a expliqué à votre commission, les dispositions de cette loi sont, dans leur écrasante majorité, néfastes pour les salariés. En inversant la hiérarchie des normes et en supprimant le principe de faveur afin de faire primer des accords d'entreprise, même moins favorables aux salariés, sur les accords de branche en matière de durée du travail et de congés, les articles 8 et 9 renforcent grandement le pouvoir des employeurs, au

détriment de la protection offerte par les conventions collectives. L'article1er, qui engage des travaux de recodification du code du travail selon ces principes, menace quant à lui de bouleverser l'équilibre de l'ensemble de notre droit du travail via un travail en comité restreint, sans participation directe des partenaires sociaux ou du Parlement.

Contrairement à son objectif affiché, cette loi fragilise le dialogue social, que ce soit en affaiblissant les branches ou en tentant de créer une opposition artificielle entre les syndicats majoritaires dans une entreprise et les salariés. Avec les accords de préservation ou de développement de l'emploi (article 22), les salariés pourront être contraints à travailler plus sans gagner plus, pour améliorer la compétitivité d'entreprises ne rencontrant

aucune difficulté financière. Ils pourront également subir beaucoup plus facilement, grâce aux critères définis par l'article 67, unlicenciement économique, la marge d'appréciation du juge sur la réalité du motif économique en cas de contestation étant réduite à la portion congrue. Cette loi procède enfin au démantèlement du modèle français de la médecine du travail, en supprimant le caractère universel de la visite d'aptitude et en relevant la périodicité des visites de contrôle, y compris pour les salariés les plus exposés aux risques professionnels (article 102).

La mise en application de la loi a confirmé les craintes exprimées par les membres du groupe CRC lors des débats au Sénat, qu'il s'agisse de l'article 8, dont le Gouvernement s'est hâté de publier les décrets afin que les employeurs puissent profiter dès que possible de la flexibilité additionnelle qu'il offre, de la réforme de la médecine du travail ou, au contraire, des nombreux domaines dans lesquels les textes réglementaires se font toujours attendre, comme la lutte contre la fraude au détachement de travailleurs. Toutefois, lors de l'examen de la proposition de loi en commission, celle-ci n'a pas suivi votre rapporteur.

Votre commission n'a pas adopté cet article.

EXAMEN EN COMMISSION - 45 -

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 21 décembre 2016 sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission procède à l'examen du rapport et du texte de la commission sur la proposition de loi n° 155 (2016-2017) visant à abroger la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social età la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail ».

M. Dominique Watrin, rapporteur. – Nous avons encore tous en tête la très large mobilisation citoyenne qui avait accompagné chacune des étapes de l'examen de la loi « Travail ». Cette opposition n'a jamais faibli et reste aujourd'hui encore très vive.

Quatre mois après la promulgation de ce texte, la proposition de loi que nous examinons aujourd'hui, déposée par le groupe communiste, républicain et citoyen, vise à l'abroger et exprime le rejet total de ses orientations libérales qui remettent en cause les droits fondamentaux des salariés. Sa mise en œuvre ne l'a pas rendue plus acceptable, bien au contraire, ainsi que le démontrent les premières mesures d'application.

Les travaux que j'ai menés, dans des délais très réduits, ont confirmé cette analyse. J'ai pu recevoir trois syndicats, la CGT, la CFE-CGC et Solidaires, qui m'ont confirmé leur hostilité à ce texte. J'ai également rencontré le cabinet de la ministre et reçu des contributions de six organisations syndicales ou patronales.

La loi « Travail », avec 123 articles, nécessite environ 140 décrets d'application. À ce jour, 60 restent à prendre et l'objectif de 80 % que le Gouvernement s'était fixé pour la fin de l'année devrait être atteint. Celui-ci vise maintenant une application totale de la loi à la fin du premier trimestre 2017.

Dans un premier temps, le ministère du travail a donné la priorité aux aspects les plus contestables du texte, en particulier l'article 8 qui réforme les règles en matière de durée du travail. Il est clair que le Gouvernement s'est hâté de donner aux employeurs les outils pour tirer profit des reculs sociaux portés par la loi, en particulier de l'inversion de la hiérarchie des normes.

Sur la forme, le Gouvernement a fait le choix d'ignorer la loi Larcher en élaborant son projet de loi sans concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux et en sélectionnant des interlocuteurs privilégiés. Au terme d'un raisonnement, pour le moins surprenant, le Conseil d'État a pourtant estimé que le Gouvernement avait respecté, sinon la lettre, du moins l'esprit de l'article L.1 du code du travail. Ce blanc-seing ne saurait toutefois masquer un grave défaut de concertation.

Ce manque de considération à l'égard des partenaires sociaux s'est accompagné d'un passage en force à l'Assemblée nationale avec l'engagement, à trois reprises, de sa responsabilité par le Gouvernement. Il a été incapable de s'appuyer sur une majorité unie. Quelle ironie d'entendre aujourd'hui celui qui a employé ce procédé autoritaire appeler à son abrogation...

Contrairement aux députés, les sénateurs de tous les groupes politiques ont eu l'occasion d'exprimer leurs points de vue tant en commission que pendant les deux semaines de débat en séance publique. Je vous rappelle néanmoins brièvement nos principaux griefs à l'encontre de cette loi.

Tout d'abord, elle engage une refonte du code du travail qui consacre la suppression du principe de faveur, pourtant l'un des fondements de notre droit du travail, et l'inversion de la hiérarchie des normes.

Pendant longtemps, la négociation collective ne pouvait modifier les règles du droit du travail que dans un sens plus favorable aux salariés. Dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004, de nombreux textes défendus aussi bien par des gouvernements de droite que de gauche ont remis en cause ce principe.

La loi « Travail » aggrave ce recul par une nouvelle organisation du droit du travail qui distingue les dispositions légales définissant l'ordre public, celles qui relèvent de la négociation collective et celles qui s'appliquent à titre supplétif en l'absence d'accord. Sur nombre de sujets, la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, répondant ainsi à l'une des demandes phares du Medef.

Les salariés sont abandonnés à leur sort face à l'employeur qui voit s'étendre le champ de ses moyens de pression pour augmenter ses profits au détriment de leurs conditions de travail et de leur santé.

L'application de cette nouvelle architecture aux dispositions relatives à la durée du travail et aux congés, par l'article 8 du texte, nous donne déjà un avant-goût du code du travail de demain et aggrave la situation issue de la loi du 20 août 2008. Et ce ne sont pas les mesures précisant la composition de la future commission des experts chargée de refondre le code du travail qui rassureront les syndicats de salariés : ceux-ci y sont en effet marginalisés.

Désormais, le cadre protecteur et harmonisé de la branche ne s'applique plus, en cas d'accord d'entreprise, pour le taux de majoration des heures supplémentaires, qui peut être abaissé à 10 %. Un accord de branche ne peut plus empêcher le dépassement temporaire de la durée maximale hebdomadaire de travail de jour comme de nuit.

C'est mal connaître la réalité des relations sociales dans la plupart des entreprises françaises aujourd'hui et le vécu des salariés et de leurs représentants que d'espérer que cette inversion de la hiérarchie des normes leur sera favorable. En effet, le lien de subordination qu'ils entretiennent avec l'employeur et son pouvoir de sanction rendent fictive l'équité entre les parties amenées à négocier en entreprise.

Il est donc pour le moins naïf de penser qu'imposer cette inversion de la hiérarchie des normes puisse apaiser les relations sociales en entreprise : cela pourrait au contraire les tendre. La branche, comme l'a justement souligné le représentant de la CFE-CGC lors de son audition, est le niveau où remontent les préoccupations de terrain et où elles sont traitées, mais le Gouvernement vient d'offrir aux grandes entreprises une boîte à outils pour s'en émanciper et faciliter le dumping social et économique.

Ces orientations sont, non seulement combattues par la majorité des syndicats de salariés, mais également dénoncées par les autres organisations patronales. Aux yeux de la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) et de l'Union des entreprises de proximité (U2P) qui vient de succéder à l'Union professionnelle artisanale (UPA), ce sont bien les branches professionnelles qui doivent assurer la régulation nécessaire au maintien d'une saine concurrence entre toutes les entreprises d'un secteur d'activité, quelle que soit leur taille.

Sur ce point, la loi « Travail » annule les avancées conquises par les accords de Matignon de 1936 qui avaient permis l'extension des accords de branche et qui sont àl'origine de la très bonne couverture conventionnelle des salariés en France, supérieure à90%. Celle-ci va, dans les faits, devenir purement virtuelle si les entreprises peuvent s'émanciper de quasiment toutes les stipulations des conventions collectives par un simple accord, même s'il est défavorable aux salariés.

En outre, la loi « Travail », sous couvert de quelques avancées en direction des syndicats de salariés, affaiblit gravement le dialogue social.

Malgré quelques mesures techniques et de portée limitée qui vont dans le bon sens, notamment en matière de formation, la légitimité de l'action syndicale sera affaiblie par la possibilité, pour des organisations minoritaires, d'obtenir l'organisation d'un référendum d'entreprise pour valider un accord rejeté par les syndicats majoritaires. Croit-on sérieusement renforcer le dialogue social en jouant la carte de la division et de la défiance au sein des entreprises ?

Par ailleurs, la loi « Travail » facilite les licenciements et va aggraver la précarité des salariés les plus fragiles.

Reprenant la philosophie des accords de compétitivité défendus par la précédente majorité présidentielle tout en supprimant les nombreuses protections encadrant le recours aux accords de maintien de l'emploi créés par la loi du 14 juin 2013, les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi constituent un outil de dérégulation sociale sans précédent.

Les salariés seront obligés de travailler plus sans gagner plus et ceux qui refusent s'exposent à un licenciement que la loi refuse de qualifier d'économique pour ne pas leur appliquer les mesures protectrices qui en découlent. Le Gouvernement rétorque que seuls des syndicats majoritaires pourront signer ces accords mais comment garantir un rapport de force équilibré quand un employeur fait du chantage à l'emploi ?

Un premier exemple se déroule sous nos yeux dans la branche de la métallurgie, qui vient d'autoriser une modulation du temps de travail sur trois ans, faculté ouverte par la loi « Travail ». Les salariés seront les grands perdants puisque la rémunération d'une partie des heures supplémentaires sera décalée dans le temps ou

amputée.

Chez Renault, ancienne entreprise nationale et laboratoire des luttes sociales dans notre pays, la direction négocie un nouvel accord de compétitivité pour les années 2017-2019, alors même que le groupe réalise des performances exceptionnelles avec un résultat net de 2,8 milliards d'euros en 2015 et une marge opérationnelle de 5 %, soit l'une des plus élevées au monde dans l'industrie automobile.

La direction cherche à exploiter au plus vite les nouvelles possibilités de la loi « Travail », en renforçant la flexibilité. En contrepartie des nouveaux sacrifices imposés à ses salariés, le patron de Renault s'engagerait à ne fermer aucune usine en France, à maintenir l'effort de recherche et développement, à embaucher 3 600 personnes en CDI et à diminuer de moitié le nombre d'intérimaires. Il faut toutefois préciser que ces recrutements ne compenseraient ni les 4 500 départs naturels à la retraite que l'entreprise connaîtra durant cette période, ni les 7 500 suppressions d'emplois qui ont suivi l'accord de 2013. De plus, la productivité par salarié serait très sensiblement augmentée.

La loi a également facilité le recours aux licenciements économiques en définissant les situations dans lesquelles des difficultés économiques sont présumées constituer des causes réelles et sérieuses de licenciement. Ainsi, depuis le 1er décembre dernier, dans une entreprise employant plus de trois cents salariés, un employeur peut procéder à des licenciements économiques dès lors qu'il constate une baisse significative de ses commandes ou de son chiffre d'affaires pendant au moins un an.

Dans ces conditions, comment éviter que des groupes organisent artificiellement des difficultés économiques dans une entité jugée peu rentable pour justifier des licenciements ? Jusqu'à présent, les juges examinaient l'ensemble des données d'une société et la conjoncture de leur marché pour soupeser ses difficultés économiques ; la pierre angulaire de leur appréciation était le résultat net et il n'était pas légitime qu'une entreprise faisant des bénéfices licencie pour motif économique.

En outre, cette loi ne remédie pas aux dégâts que provoquent les règles européennes en matière de détachement de travailleurs. Je n'ignore pas les nombreuses mesures prévues, comme la possibilité, pour l'inspection du travail, de suspendre l'activité d'une entreprise lorsque l'employeur ne lui a pas remis la déclaration préalable de détachement des travailleurs. Toutefois, aucun décret d'application n'a été publié à ce jour !

Du reste, ce ne sont là que des expédients tant que la directive concernant le détachement de travailleurs n'aura pas été révisée de fond en comble. Il faudra aller plus loin que le projet proposé le 8 mars dernier par la Commission européenne qui se heurte à la forte opposition des pays de l'Est. La ministre a annoncé faire pression sur nos voisins pour obtenir la révision de cette directive. Il faudra également revoir le règlement du 29 avril 2004 qui fixe le principe selon lequel les règles de l'État d'origine s'appliquent en matière de sécurité sociale car il engendre une concurrence déloyale. Mais face à l'intransigeance de certains pays, la France ne devrait-elle pas prendre des mesures dérogatoires comme Manuel Valls, alors Premier ministre, l'avait lui-même envisagé, ou suspendre l'application de la directive ?

Enfin, la loi « Travail » dénature les missions de la médecine du travail à travers la suppression de l'universalité de la visite d'aptitude à l'embauche. En effet, à compter du 1er janvier prochain, les salariés ne conserveront qu'une simple visite d'information et de prévention effectuée après leur embauche par un professionnel de santé membre de l'équipe pluridisciplinaire, par exemple un infirmier. Le principe de visites périodiques tous les vingt-quatre mois est lui aussi supprimé.

Ces dispositions éloigneront définitivement les salariés de la médecine du travail. Elles entérinent un suivi médical à

plusieurs vitesses ; la périodicité des visites dépendra de la décision individuelle de chaque médecin. Le projet de décret présenté aux partenaires sociaux porte en effet à cinq ans le délai maximal entre deux visites médicales périodiques. Pour les salariés qui feront l'objet d'un suivi individuel renforcé, ce délai est fixé à quatre ans. Il sera de trois ans pour les travailleurs mineurs, les travailleurs de nuit et les travailleurs handicapés.

Le Gouvernement prétend adapter sa stratégie à la diminution continue du nombre de médecins du travail, à laquelle il se résigne trop facilement. En réalité, la voie qu'il choisit conduira inévitablement à une sélection médicale de la main-d'œuvre, à rebours de toutes les actions de prévention en matière de santé au travail.

Ainsi, la loi « Travail » modifie la procédure de recours contre l'avis d'aptitude qui sera désormais porté devant les prud'hommes, l'inspection du travail se trouvant dessaisie. Le juge prud'homal est maintenant chargé de désigner un médecin- expert dont la décision se substituera à celle du médecin du travail. Compte tenu de l'engorgement des juridictions prud'homales, cette réforme est préjudiciable aux salariés, d'autant plus que le coût des expertises médicales sera intégralement à leurs frais en cas de contestation de leur part.

Par ailleurs, le décret d'application relatif au repérage de l'amiante avant travaux, l'une des principales recommandations du comité de suivi sur l'amiante mis en place en 2014 par notre commission, n'a toujours pas été publié. Le Gouvernement, contrairement aux engagements pris au Sénat, tarde aussi à rendre public son plan interministériel de lutte contre les risques liés au désamiantage.

Vous pouvez le constater, les quelques avancées de la loi « Travail », comme la création du compte personnel d'activité ou la généralisation de la garantie jeunes, ne peuvent contrebalancer tous ces reculs sociaux.

Il aurait pourtant été possible de dessiner les contours d'un nouveau code du travail, rénové et simplifié, répondant aux évolutions technologiques, économiques et sociales, tout en rétablissant et étendant les protections des salariés et leur pouvoir d'intervention. Ce n'est manifestement pas la voie choisie par le Gouvernement, bien au contraire.

C'est pourquoi je vous invite à adopter cette proposition de loi d'abrogation afin d'envoyer un message fort au Gouvernement et à nos concitoyens. Ils n'attendent pas du législateur qu'il démantèle notre modèle social, fruit des luttes passées et garant de la cohésion nationale, mais qu'il assure sa préservation et son développement.

M. Michel Amiel. – Notre société évolue, l'exercice de la médecine aussi. Le désenchantement dont il est victime, en particulier dans la médecine du travail, entraîne un manque de médecins du travail. Dès lors, soit on se voile la face et on continue comme avant, en toute illégalité, ce qui signifie que les missions de la médecine du travail ne sont pas remplies, soit une refonte complète est entreprise. J'aurais voulu une vraie loi consacrée à la seule question de la médecine du travail, et même plus largement celle de la santé au travail.

Cependant, le principe prévu par le texte d'une prise en charge des salariés par des équipes pluridisciplinaires – un peu comme cela se fait en psychiatrie – est un pis- aller, certes, mais relativement efficace et n'est pas préjudiciable à la santé des salariés. Les équipes restent dirigées par un médecin du travail.

Nous embauchons dans cette fonction un grand nombre de médecins qui n'ont pas toujours cette qualification spécifique – c'est le cas, par exemple, dans le centre de gestion de la fonction publique territoriale des Bouches-du-Rhône, dont je préside le conseil d'administration. Dans ce cas, nous les formons. En effet, nous sommes confrontés à une carence de médecins du travail et la situation n'a aucune chance d'évoluer. La fonction n'est pas attractive, non pas pour des raisons financières mais en raison d'un mode d'exercice qui ne séduit pas les jeunes médecins. En conséquence, les postes de médecine du travail à l'examen national classant (ENC) ne sont pas pourvus.

Les dispositions de la loi « Travail » constituent par conséquent un expédient acceptable en attendant une refonte de la spécialité et une approche rénovée de la médecine du travail par un nouveau texte.

Mme Nicole Bricq. – Voilà une proposition de loi radicale qui prend appui sur l'article 8 de la loi, relatif à la durée du travail et aux accords d'entreprise et l'article 67, relatif au licenciement économique, contestés au Parlement et dans la rue, pour rejeter l'ensemble du texte. C'est comme si l'on coulait un navire au prétexte qu'il transporte deux passagers indésirables... Cette attitude compromettrait de nombreuses avancées issues de la loi « Travail ».

Je peux comprendre l'attitude du groupe Communiste républicain et citoyen (CRC), qui exerce la fonction tribunicienne d'un groupe d'opposition – et il a raison de le faire...

Mme Laurence Cohen. – Merci de votre autorisation !

Mme Nicole Bricq. – Mais je m'interroge sur le calendrier : le texte arrivera

en séance le 11 janvier, juste avant la primaire socialiste...

La loi apporte de nouveaux droits aux salariés. Elle comporte un grand nombre d'articles d'application directe, comme ceux qui touchent aux accords de branche. Or on voit d'ores et déjà des accords se conclure : ainsi l'accord de branche de la métallurgie, critiqué par le rapporteur, n'a pas été signé par la CGT mais elle ne s'y est pas opposée et la CFE-CGC et FO, qui ont manifesté contre la loi « Travail », l'ont approuvé. Certains accords sont signés, d'autres ne le sont pas, mais toujours en fonction de la réalité de l'entreprise ou de la branche.

Quant aux 130 décrets d'application, selon mon décompte, la ministre du travail s'est engagée à en prendre 80 % avant la fin de l'année, et cet objectif sera atteint. Un grand nombre de mesures, dont celles qui concernent la durée du travail, entreront en application au 1er janvier 2017.

De plus, les dispositions relatives aux droits syndicaux donnent aux organisations des armes pour améliorer le rapport de force dans les négociations qui s'engagent. C'est important, au moment où François Fillon annonce son intention de légiférer par ordonnances – mais c'est peut-être ce que le groupe CRC préfère ? Le président Gérard Larcher est chargé de déminer le terrain en recevant les organisations syndicales qui ont compris que l'atterrissage risquait d'être dur au mois de juin en cas d'alternance !

Enfin, pour la première fois, la responsabilité sociale des plateformes numériques envers les travailleurs, quel que soit leur statut, est reconnue dans le code du travail, ce qui sera particulièrement utile aux chauffeurs de VTC dans le cadre du conflit qui les oppose à Uber.

Sur son site « Fillon2017.fr », le candidat de la droite à l'élection présidentielle promet un « électrochoc ». J'ai pris l'attache d'un médecin qui m'a assuré que le procédé était utilisé de manière très marginale...

M. Alain Milon, président. – Sauf pour la dépression.

Mme Nicole Bricq. – À ces remèdes de cheval je préfère une loi « Travail » qui

renforce le principe de l'accord majoritaire et les droits des salariés.

M. Jérôme Durain. – Le texte que nous examinons est un galop d'essai dans la perspective de la primaire socialiste, dont deux candidats défendent l'abrogation de la loi « Travail ». Le caractère abrupt de la proposition – un seul

article – renvoie à la brutalité du 49-3 et ne rend pas justice à la complexité du texte ni à ses nombreuses mesures.

La loi pose cependant trois difficultés majeures : alors qu'elle prétendait développer la flexi-sécurité, elle est riche sur la flexibilité et pauvre sur la sécurité, comme des économistes pourtant plutôt libéraux l'ont reconnu ; elle rend difficile la réconciliation entre l'entreprise et les salariés ; enfin, la méthode employée a laissé des traces. Plusieurs mesures doivent être abrogées, comme l'inversion de la hiérarchie des normes, la réforme du suivi médical, la création des accords dits « offensifs » et les règles d'adoption des accords. Cela m'incite à avoir une position mesurée dans ce débat.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Je partage une grande partie des inquiétudes de mes collègues communistes. J'ai manifesté, dès le début de l'examen de la loi « Travail », mon opposition farouche à l'inversion de la hiérarchie des normes. On s'apercevra, à l'usage, que les accords de branche et la primauté de la loi sur les accords d'entreprise sont les meilleures garanties des droits des salariés.

Ainsi, sur le conflit qui oppose les chauffeurs de VTC à Uber, on se rend bien compte qu'il n'y aura pas d'accord d'entreprise. L'entreprise fera sans doute des propositions mais la question de fond - c'est-à-dire le fait que ces chauffeurs sont des salariés de fait sans protection ni droit - ne sera pas réglée. Seul un accord de branche, héritage des accords de Matignon en 1936, est à même de le faire.

L'abrogation pure et simple de la loi n'est peut-être pas la bonne solution. Le compte personnel d'activité, la généralisation de la garantie jeunes – son expérimentation dans mon département a été très positive – et le droit à la déconnexion des salariés sont des avancées incontestables. Il aurait suffi d'abroger certains articles. Mais l'utilisation abusive du 49-3 a empêché un vrai débat à l'Assemblée nationale.

Mme Laurence Cohen. – C'est exact !

M. Jean-Pierre Godefroy. – Le Gouvernement n'a pas dialogué avec sa majorité. Je m'abstiendrai sur cette proposition de loi, ce qui ne préjuge pas de mon vote en séance publique.

Mme Catherine Génisson. – Les dispositions de la loi « Travail » sur la médecine du travail ne sont pas satisfaisantes, nous l'avons dit durant les débats, et Évelyne Yonnet partage sans doute mon avis sur ce point. La médecine du travail relève d'ailleurs sans doute davantage du ministère de la santé que de celui du travail. Il convient de concevoir cette activité comme une prise en charge de la santé des salariés par un collectif composé, à côté des médecins du travail, d'infirmiers, de psychologues et de tous ceux qui, dans l'entreprise, travaillent sur cette problématique. La médecine du travail, comme la médecine générale au demeurant, mérite une revalorisation. La fonction apporte de véritables satisfactions professionnelles, même si – c'est un autre débat – les conditions d'exercice ne sont pas identiques dans un service inter-entreprises et dans un service autonome au sein d'une entreprise.

Enfin, soulignons que la médecine du travail est embouteillée par la forte croissance du nombre de salariés embauchés en CDD de très courte durée. C'est pourquoi nous devons relever la durée des CDD.

Mme Annie David. – Je n'ai rien à retrancher aux propos de Dominique Watrin : je les partage entièrement. Nous ne sommes pas maîtres de l'ordre du jour et si notre proposition de loi vient en discussion le 11 janvier prochain, c'est que la Conférence des Présidents nous a affecté un créneau ce jour-là au titre de l'espace réservé à notre groupe. Et précisément parce que peu d'heures nous sont attribuées, nous avons choisi la radicalité : abroger la loi « Travail », pour relancer le débat et la négociation avec les organisations syndicales. Il y a sans conteste plus à jeter qu'à conserver dans ce texte. Mais comment nous accuser de préférer les ordonnances, nous qui nous sommes

constamment opposés à cette procédure, parce qu'elle dépouille le législateur de sa compétence ?

Ce ne sont pas seulement les médecins du travail qui sont en nombre insuffisant, mais tous les médecins quelle que soit leur spécialité. Pourtant, vous ne nous suivez jamais lorsque nous proposons des mesures coercitives comme imposer aux jeunes une installation dans les territoires sous-dotés. Toute la médecine est dévalorisée ; mais à une période où les drames se multiplient dans les entreprises, la santé des travailleurs devrait nous préoccuper au premier chef.

Enfin, les organisations syndicales sont-elles vraiment renforcées, quand un accord d'entreprise peut être moins favorable que la loi ? Comment penser qu'elles pourront obtenir gain de cause plus facilement ? Nous serons présents et combatifs le 11 janvier prochain.

M. Olivier Cadic. – On peut continuer sans toucher à rien ou refondre entièrement la médecine du travail, dit Michel Amiel. Il oublie une troisième voie. Car quel est le but de la médecine du travail ? Combien coûte-t-elle ? Les personnes sont- elles mieux protégées en France que dans les pays où elle n'existe pas ? Et si elle est fondamentale, pourquoi le ministère de l'Éducation nationale, premier employeur de France, en est-il dépourvu ?

La troisième voie consisterait à supprimer la médecine du travail pour s'en remettre à la responsabilité individuelle des acteurs. Ce serait une vraie simplification, qui est demandée par les entreprises.

M. Jean Desessard. – Dans un premier temps, je voulais écarter cette proposition de loi car tout n'est pas à rejeter dans la loi « Travail » et une partie des dispositions est déjà en application. Puis j'ai entendu Manuel Valls regretter l'usage du 49-3, le juger antidémocratique ; et Myriam El Khomri reconnaître que cela n'est pas sérieux, autrement dit que c'était une erreur, qu'il aurait fallu écouter davantage les parlementaires. Ils étaient emportés par la passion et la volonté de vaincre. À présent, en campagne électorale, ils considèrent les grands enjeux de la nation... si bien qu'ils deviennent les alliés objectifs des auteurs de la proposition de loi ! Celle-ci aide en effet la gauche à préparer le rassemblement grâce auquel nous gagnerons dans quelques mois, après quoi nous pourrons recommencer le débat.

Mme Laurence Cohen. – Le débat sur la loi « Travail » a été antidémocratique. La ministre a asséné des arguments, elle n'a rien démontré. Elle n'a pas voulu débattre. Elle n'a pas voulu admettre les conséquences de l'inversion de la hiérarchie des normes. « Fonction tribunicienne » et « radicalité » ai-je entendu pour qualifier l'action de mon groupe : mais ce sont, à mes yeux, des qualités. Nous nous opposons sans relâche au détricotage, poursuivi depuis le début du quinquennat, des règles protégeant les salariés. Nous avons montré notre pugnacité et la fidélité à nos valeurs. Cette fidélité, beaucoup pourraient s'en inspirer...

Nous n'avons pas choisi la date du 11 janvier. Surtout, la vie politique et parlementaire ne tourne pas autour des primaires ! La loi « Travail » est une très mauvaise loi et nous voulons la remettre à plat.

Mme Évelyne Yonnet. – Organisons donc une mission d'information sur la médecine du travail car c'est un vrai problème et il serait bon de renforcer la prévention en matière de santé. Les remises en cause des droits des salariés par ce texte sont lourdes ; comme Catherine Génisson, je crois que les ministères du travail et de la santé doivent ensemble trouver des solutions pour améliorer ce qui a été voté. Les délais entre deux visites médicales sont trop longs, il faut en particulier organiser un meilleur suivi des personnes en CDD.

Mme Hermeline Malherbe. – Il y a aujourd'hui plus matière à dire qu'à faire mais c'est normal, cela fait partie du rôle démocratique de nos assemblées. Le 49-3 est un outil de notre démocratie. Dans la campagne électorale pour l'élection présidentielle, certains remettent en cause le système : quand les outils sont utilisés de cette façon, cela

n'est guère étonnant.

Ce n'est pas seulement la santé au travail mais le travail lui-même qui évolue. C'est pourquoi une vision globale est si importante.

M. Dominique Watrin, rapporteur.– Je partage les propos de d'Evelyne Yonnet et la remarque de Catherine Génisson : le texte est très en-deçà des ambitions du troisième plan santé au travail qui avait fait l'unanimité des organisations patronales et syndicales. Un tel renoncement finit par dénaturer la mission même de la médecine du travail. Nicole Bricq minimise la dureté de cette loi alors que les visites médicales des travailleurs de nuit, désormais, auront lieu à une fréquence de trois ans et non plus de six mois. On observe pourtant, par exemple, une multiplication des cancers du sein, dont la corrélation avec le travail de nuit est manifeste. Le Gouvernement n'a pris aucune mesure depuis 2012 pour enrayer la baisse du nombre des médecins du travail. La conseillère de la ministre que j'ai rencontrée m'a annoncé qu'une mission sera lancée pour réfléchir à la façon de rendre plus attractif la médecine du travail. C'est bien tardif alors que nous sommes à la fin du quinquennat !

Faut-il couler le navire parce que deux passagers ont la peste ? La peste n'est pas une maladie bénigne. L'article8 inverse la hiérarchie des normes et dans vingt-trois domaines supplémentaires, la négociation d'entreprise pourra déroger à celle de branche : demain, les branches auront bien du mal à verrouiller les règles contre les abus des accords d'entreprises. La situation est grave.

L'article 67 modifie les conditions du licenciement économique. La définition a été changée. La liste exhaustive disparaît et la rédaction comporte un « notamment » qui ouvre toutes les possibilités aux entreprises. Les critères retenus, chute du chiffre d'affaires, baisse des commandes, inciteront les employeurs à élaborer des montages financiers pour faciliter les licenciements.

Je suis opposé au programme de François Fillon dont vous avez déjà mentionné certaines dispositions. Une sévère cure d'amaigrissement du code du travail est prévue : il n'en resterait que 5 % du volume actuel !

Le représentant de la CGT que nous avons auditionné est d'accord avec les motivations de notre proposition de loi mais il a aussi souligné que la centrale se mobilise également pour l'amélioration des droits des salariés. Manifestement, il n'est pas possible d'améliorer la loi, mieux vaut repartir sur d'autres bases. Quand dans un incendie, 80 % de la poutre maîtresse est incandescente, on ne cherche pas à conserver les 20 % restants...

Mme Laurence Cohen. – Très bien !

M. Dominique Watrin, rapporteur.– Merci à Jérôme Durain et Jean-Pierre Godefroy. Non seulement les syndicats, mais aussi les petites entreprises, sont attachés au rôle de la branche, qui est le niveau où remontent les préoccupations du terrain. Que celle-ci soit marginalisée et les grosses entreprises feront la loi...

Bien sûr, la loi « Travail » comporte quelques mesures positives mais elles ne suffisent pas à sauver l'ensemble. Jean Desessard a raison de rappeler la brutalité du 49-3. On aurait sans doute abouti à un tout autre texte si le débat à l'Assemblée nationale n'avait pris fin avant même le vote de l'article 2. Sur l'amiante, sujet qui occupe notre Haute Assemblée depuis plus de dix ans, nous avons appris, uniquement parce que j'ai posé la question, qu'un plan interministériel était mis en œuvre depuis mars 2016. Il ne nous a pas encore été présenté !

Sur les travailleurs saisonniers, on nous annonce des progrès...Et sur les travailleurs détachés, on ne peut se contenter d'invoquer l'opposition de certains pays à toute renégociation de la directive. C'est un problème pour les salariés français mais aussi pour les travailleurs détachés, traités indignement.

La proposition de loi n'est pas adoptée.

M. Alain Milon, président. – La commission n'a pas adopté de texte. C'est donc le texte de la proposition de loi du groupe CRC qui sera discuté en séance publique le 11 janvier 2017.

- 57 -

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

Confédération générale du travail (CGT)

 Fabrice Angei, membre de la direction confédérale

Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

 Gilles Lecuelle, secrétaire national chargé du dialogue social, des branches et de la représentativité

Union syndicale Solidaires

 Verveine Angeli, secrétaire nationale

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

 Bethânia Gaschet, directrice de cabinet adjointe

 Laurent Cytermann, conseiller chargé du compte personnel d'activité, des solidarités et de la modernisation de l'Etat

 Amel Hafid, conseillère chargée du droit du travail

Olivier Petit, conseiller chargé des relations avec les branches

- 59 -

CONTRIBUTIONS ÉCRITES REÇUES DES PARTENAIRES SOCIAUX

 Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

 Union nationale des syndicats autonomes (Unsa)

 Confédération française démocratique du travail (CFDT)

 Union des entreprises de proximité (U2P)

 Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)

Textes en vigueur ___

TABLEAU COMPARATIF

___

Texte de la proposition de loi ___

Proposition de loi visant à abroger la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rela- tive au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail »

Résultat des travaux de la commission ___

Réunie le mercredi 21 décembre 2016, la commission n'a pas adopté de texte sur la proposition de loi n° 155 (2016-2017) visant à abroger la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dia- logue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail ».

En conséquence, et en applica- tion du premier alinéa de l'article 42 de la Constitution, la discussion porte- ra en séance sur le texte de la proposi- tion de loi déposée sur le Bureau du Sénat.

- 61 -

Article unique

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisa- tion du dialogue social et à la sécurisa- tion des parcours professionnels est abrogée.





Évelyne Corbière Naminzo

Jean-Pierre Corbisez

Silvana Silvani

Pierre Barros
sénateur du Val-d'Oise



Ian Brossat



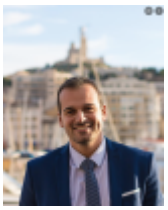
Marianne Margaté
Sénatrice de Seine-et-Marne



Robert Xowie
Sénateur de Nouvelle-Calédonie



Cathy Apourceau-Poly
Sénatrice du Pas-de-Calais
c.apourceau-poly@senat.fr



Jérémy Bacchi
Sénateur des Bouches-du-Rhône
j.bacchi@senat.fr



Eric Bocquet
Sénateur du Nord
e.bocquet@senat.fr



Céline Brulin
Sénatrice de Seine-Maritime
c.brulin@senat.fr



Cécile Cukierman
Sénatrice de la Loire
c.cukierman@senat.fr



Fabien Gay
Sénateur de Seine-Saint-Denis
f.gay@senat.fr



Michelle Gréaume
Sénatrice du Nord
m.greaume@senat.fr



Gérard Lahellec
Sénateur des Côtes-d'Armor
g.lahellec@senat.fr



Pierre Ouzoulias
Sénateur des Hauts-de-Seine
p.ouzoulias@senat.fr



Pascal Savoldelli
Sénateur du Val-de-Marne
p.savoldelli@senat.fr



Marie-Claude Varaillas
Sénatrice de Dordogne
mc.varaillas@senat.fr