

MARDI 23 JANVIER 2018

Renforcement du dialogue social
(Procédure accélérée)

Questions d'actualité

SOMMAIRE

ÉLECTION À LA PRÉSIDENTE D'UN GROUPE	1
RAPPEL AU RÈGLEMENT	1
M. Pierre Ouzoulias	1
RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL (<i>Procédure accélérée</i>).....	1
<i>Discussion générale</i>	1
Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail	1
M. Alain Milon, rapporteur de la commission des affaires sociales	3
<i>Question préalable</i>	3
Mme Laurence Cohen	4
<i>Discussion générale (Suite)</i>	4
M. Claude Malhuret	4
M. Jean-Marc Gabouty	5
Mme Patricia Schillinger	5
M. Dominique Watrin	5
Mme Catherine Fournier	6
M. Jean-Louis Tourenne	6
M. Bruno Retailleau	7
M. Daniel Chasseing	7
Mme Catherine Deroche	8
<i>Renvoi en commission</i>	8
Mme Nadine Grelet-Certenais	8
QUESTIONS D'ACTUALITÉ.....	9
<i>Notre-Dame-des-Landes (I)</i>	9
M. Jean-Claude Requier	9
M. Édouard Philippe, Premier ministre	9
<i>Rémunération des hauts fonctionnaires</i>	9
M. Pierre-Yves Collombat	9
M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics	9
<i>Opération turque en Syrie (I)</i>	10
M. Patrick Kanner	10
M. Édouard Philippe, Premier ministre	10
<i>Péages inversés</i>	10
M. Dany Wattebled	10
M. Nicolas Hulot, ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire	10
<i>Notre-Dame-des-Landes (II)</i>	11
M. Bruno Retailleau	11
M. Édouard Philippe, Premier ministre	11

Vallourec	11
Mme Nadia Sollogoub	11
Mme Delphine Gény-Stephann, secrétaire d'État auprès du ministre de l'économie et des finances	11
Couverture numérique en Outre-Mer	12
M. Antoine Karam	12
M. Jacques Mézard, ministre de la cohésion des territoires	12
Opération turque en Syrie (II)	12
M. Olivier Léonhardt	12
M. Christophe Castaner, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé des relations avec le Parlement	12
Situation dans les prisons	12
M. Hugues Saury	12
M. Benjamin Griveaux, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, porte-parole du Gouvernement	12
Exposition universelle 2025	13
Mme Catherine Dumas	13
M. Édouard Philippe, Premier ministre	13
Violences conjugales	13
Mme Catherine Conconne	13
Mme Jacqueline Gourault, ministre auprès du ministre d'État, ministre de l'intérieur	13
Réhabilitation d'une voie ferrée pour désenclaver le Centre Var	14
Mme Claudine Kauffmann	14
M. Nicolas Hulot, ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire	14
HOMMAGE À UNE DÉLÉGATION KÉNYANE	14
RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL (Procédure accélérée - Suite)	14
Discussion des articles	15
ARTICLES ADDITIONNELS avant l'article premier	15
ARTICLE PREMIER	16
M. Pascal Savoldelli	16
ARTICLE 2	16
ARTICLE ADDITIONNEL	36
ARTICLE 3	36
M. Dominique Watrin	36
M. Roland Courteau	36
Mme Sophie Taillé-Polian	36
M. Martial Bourquin	36
ARTICLES ADDITIONNELS	37
ARTICLE 4	38
ANNEXES	44
Ordre du jour du mercredi 24 janvier 2018	44
Analyse des scrutins publics	44

SÉANCE du mardi 23 janvier 2018

45^e séance de la session ordinaire 2017-2018

PRÉSIDENTE DE M. DAVID ASSOULINE,
VICE-PRÉSIDENT

SECRÉTAIRES :
MME JACKY DEROMEDI, M. VICTORIN LUREL.

La séance est ouverte à 14 h 30.

Le procès-verbal de la précédente séance est adopté.

Élection à la présidence d'un groupe

M. le président. – J'informe le Sénat que M. Patrick Kanner a été élu ce matin président du groupe socialiste et républicain. (*Applaudissements*)

Rappel au Règlement

M. Pierre Ouzoulias. – Conformément à l'article 36 de notre Règlement, je souligne que deux questions d'actualité posées le 16 janvier ont alerté de ce que plusieurs initiatives du ministère de la recherche anticipent le projet de loi relatif à l'orientation et à la réussite des étudiants, que nous débattons en séance plénière les 7 et 8 février. Le 17 janvier, en commission des affaires culturelles, Catherine Morin-Desailly s'en est inquiétée auprès de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, auditionnée par la commission. Enfin, samedi dernier, un arrêté ministériel a précisé le fonctionnement de la plateforme « Parcoursup » dans le cadre d'une préinscription nationale qui est une mesure de ce projet de loi que nous n'avons pas encore examiné.

Nous déplorons que la ministre ne nous ait donné aucune information sur cet arrêté lors de son audition devant la commission des affaires culturelles.

Nous contestons la publication d'un arrêté pris sur le fondement d'une loi qui n'a pas été adoptée ; cette anticipation fait courir aux familles un risque contentieux, alors qu'elles peuvent dès cette semaine inscrire leurs vœux par cette nouvelle procédure.

Nous souhaitons que la Haute Assemblée rappelle au Gouvernement ce principe constitutionnel : une loi ne peut être appliquée qu'après sa promulgation. Nous nous réservons le droit de recourir au juge administratif. (*Applaudissements sur les bancs du groupe CRCE*)

M. le président. – Acte vous est donné de ce rappel au Règlement.

Renforcement du dialogue social (Procédure accélérée)

M. le président. – L'ordre du jour appelle la discussion du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Discussion générale

Mme Muriel Pénicaud, ministre du travail. – Ce n'est pas dans l'objet que réside le sens des choses, mais dans la démarche, écrivait Saint-Exupéry. Cette affirmation illustre la nature même du débat parlementaire, et la philosophie de notre démarche - celle du renforcement du dialogue social.

Ce projet de loi fait converger performance économique et progrès social, avec deux piliers : la confiance en l'intelligence collective et son corollaire, la responsabilisation des acteurs. Annoncée pendant la campagne, cette réforme est le fruit d'une co-construction inédite - quelque 300 heures d'intense concertation - à laquelle le Sénat a fortement contribué, permettant une promulgation de la loi dès le 15 septembre.

Ce texte crée les conditions d'un dialogue social structuré, lisible et décentralisé, offrant plus d'agilité et de sécurité aux employeurs comme aux salariés et à leurs représentants qui seront davantage formés, et mieux armés pour envisager l'avenir avec confiance.

Cinq ordonnances ont été promulguées dès le 22 septembre, les 26 décrets d'application sont parus avant la fin de l'année. L'action est désormais possible.

Vos collègues députés ont ratifié le 28 novembre dernier, à une très large majorité, ce projet de loi.

En sillonnant la France, j'ai déjà pu constater l'effet psychologique réel de cette réforme, à l'heure où les carnets de commande se remplissent et où la croissance repart.

Les ordonnances transforment, à travers le droit, « l'esprit » du code du travail ; mais la loi reste le cadre de la négociation de branche et d'entreprise – et, grâce à ce texte, les négociations se mèneront au plus près du terrain. Le nouveau système supplétif entre l'accord de branche et d'entreprise constitue un filet de sécurité : faute d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'applique ; faute d'accord de branche, la loi. Et dans certains domaines comme les salaires minima hiérarchiques, les grilles de classification, l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes ou la prévoyance, l'accord de branche s'impose aux entreprises.

La branche conservera un pouvoir de verrou dans quatre domaines. D'abord la gestion et la qualité de l'emploi ; c'est une nouvelle compétence pour la branche - qui, par exemple, devra garantir les mêmes droits à tous salariés handicapés, droits qui devront être supérieurs à ceux que prévoit la loi. L'insuffisance de la négociation explique pourquoi les entreprises n'emploient que 3,3 % de salariés handicapés pour un objectif de 6 % fixé il y a vingt ans...

Les trois autres domaines de verrou sont la prévention des risques professionnels, les primes pour travaux dangereux ou insalubres, la valorisation du parcours syndical.

Le principe de subsidiarité consacre la prise en compte et la spécificité des PME qui emploient 55 % des 19 millions de salariés du privé. Les TPE-PME sont la priorité de ce texte. Les accords de branche devront ainsi toujours comporter des volets spécifiques pour les TPE-PME. La priorité sera donnée au délégué syndical, mais s'il n'y en a pas - c'est le cas dans 96 % des PME - il sera possible de négocier directement, avec un élu du personnel ou encore avec les salariés pour les entreprises de moins de vingt salariés qui n'ont pas d'élu du personnel. Ces modalités de consultation des salariés dans les petites entreprises simplifient la procédure, tout en garantissant une autonomie de jugement et une liberté de parole aux salariés, puisqu'il faut désormais que les deux tiers d'entre eux soient d'accord, et que leurs délibérations se tiennent hors de la présence du chef d'entreprise. Ce dialogue informel existe déjà, il est sécurisé et encouragé là où il n'est pas pratiqué.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les trois instances sociales - délégué du personnel, comité d'entreprise et CHSCT - fusionnent dans une instance unique, le comité social et économique qui conservera leurs attributions, en particulier la capacité d'ester en justice, celle de recourir à l'expertise.

Le comité social et économique pourra toujours se doter d'une commission spécialisée sur la sécurité et les conditions de travail. Elle sera cependant obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés et dans les secteurs sensibles. C'est un des apports du Parlement. Il sera également possible de créer un conseil d'entreprise, nouvelle instance du dialogue social.

Les ordonnances, en donnant plus de grains à moudre, enrichissent le dialogue social. Les entreprises devront conclure des accords majoritaires ; c'est pourquoi nous avons décidé d'avancer le calendrier de conclusion de ces accords, au 1^{er} mai 2018.

Recours aux CDD, accès aux contrats de chantier seront plus faciles. Le cadre juridique reste néanmoins équilibré : l'insécurité juridique pèse lourdement tant

sur les PME que sur les investissements étrangers. D'où plusieurs mesures de simplification et de transparence.

Nous créons ainsi un code du travail numérique accessible à tous, pour rendre effectifs les droits des salariés.

Première européenne, un droit opposable au télétravail, qui concilie efficacité et aspirations individuelles.

Sur la prévention des risques et la pénibilité, nous ne baissons pas la garde ; les dix critères sont maintenus. Nous avons trouvé une formule opérationnelle et pragmatique pour exercer ce droit dans toutes les entreprises. Désormais, pour les trois critères ergonomiques, un examen médical permettra de mettre en évidence les conséquences de ces conditions de travail pénibles et le salarié pourra partir deux ans plus tôt à la retraite à taux plein. C'est un droit qui s'applique dès maintenant et les branches négocieront sur la prévention.

Sur la prévention des risques chimiques, une mission confiée au professeur Paul Frimat évaluera les modalités de suivi et de prise en compte de ces expositions, dont les effets se déploient souvent très tardivement.

Une autre mission, consacrée à la santé au travail et confiée à la députée Charlotte Lecocq, à l'ancien secrétaire confédéral syndical Henri Forest, et à la personnalité qualifiée Bruno Dupuis, rendra ses conclusions fin avril.

Nous avons aussi sécurisé les conditions de la cessation du contrat de travail : procédures de reclassement plus transparentes et équitables, limitation du poids de vice de forme, formulaires-types de licenciement, définition du périmètre des difficultés économiques, indemnités de licenciement augmentées de 25 % par rapport au projet initial.

Le plafond d'indemnités prudhommales ne s'applique pas en cas d'atteinte à des libertés fondamentales, de discrimination ou de harcèlement. L'actualité de ces derniers mois le montre : avec le harcèlement, il s'agit non pas simplement de perte d'emploi mais aussi d'atteinte à l'intégrité de la personne.

La rupture conventionnelle collective s'appliquera quand les entreprises le souhaiteront, en accord avec les organisations syndicales et sous le contrôle du ministère du travail - les salariés concernés devant être volontaires.

Nous avons aussi souhaité renforcer l'attractivité du mandat syndical. Une mission - confiée à Dominique Simonpoli, directeur général de l'association Dialogues, et Gilles Gateau, directeur général des ressources humaines d'Air France y travaille pour améliorer la formation notamment - ses conclusions sont attendues pour le mois prochain.

Nous créons un observatoire départemental de la négociation, dont je regrette la suppression par la commission des affaires sociales.

Conformément aux engagements du président de la République, nous évaluerons de façon transparente et efficace, avec les partenaires sociaux, les effets de cette loi sur le renforcement du dialogue social. Nous arrivons à la phase finale de notre travail, mais d'autres chantiers - réforme de l'apprentissage, de l'assurance chômage, plan d'investissement compétences - en sont le corollaire indispensable. Nous les ouvrirons dès cette année. Nos dispositifs de formation professionnelle ne sont pas à la hauteur des enjeux. Permettons aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, de choisir leur avenir.

« L'avenir nous tourmente, le passé nous retient ; c'est pourquoi l'avenir nous échappe » disait Flaubert. Prouvons qu'il se trompait ! *(Applaudissements sur les bancs des groupes LaREM et Les Indépendants)*

M. Alain Milon, rapporteur de la commission des affaires sociales. – *(Applaudissements sur les bancs des groupes Les Républicains et UC)* Nous examinons une réforme qui devrait restaurer la confiance de nos concitoyens dans la capacité de notre pays à se moderniser et à restaurer sa compétitivité.

Cette réforme avait quatre objectifs : donner une place centrale à la négociation d'entreprise, mieux assurer la représentation des personnels, sécuriser les parcours professionnels, adapter les règles de prévention des risques professionnels.

Le Sénat y a contribué fortement moins de trois mois après le dépôt du projet de loi d'habilitation. Le Gouvernement a déposé cinq ordonnances les concrétisant. L'Assemblée nationale a voté le projet de loi avec cinquante amendements n'en remettant pas en cause la philosophie.

Au Sénat de se prononcer. Le 20 décembre, notre commission a résolument approuvé cette philosophie, qui s'inscrit dans une tendance lancée par la position commune du 16 juillet 2001 dans laquelle les partenaires sociaux appelaient à développer la négociation collective. Depuis la loi du 4 mai 2004, l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche, puis la loi Travail du 8 août 2016 a donné la primauté à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour fixer les règles en matière de durée du travail, de congés et de repos.

Ces ordonnances reprennent et approfondissent des propositions défendues de manière constante par la majorité sénatoriale depuis 2014. Simplification des accords de flexisécurité, du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) : le Sénat a apporté son concours à ce mouvement. Quatre principes nous ont guidés : simplification des normes, renforcement de la compétitivité des entreprises, prise en compte des TPE-PME, protection des droits fondamentaux des salariés.

Notre commission a corrigé certaines malfaçons. Nous avons adopté trente-sept amendements. Depuis nos travaux sur la loi d'habilitation, nous avons développé, Madame la Ministre, une relation de confiance. Cependant, je désapprouve certains arbitrages rendus.

Nous saluons la simplification de l'accord de flexisécurité, que nous avons rebaptisé accord de performance sociale et économique (APSE) ; nous avons supprimé l'échéance du 1^{er} mai 2018 pour la conclusion des accords majoritaires, nous avons souhaité soumettre les comités sociaux et économiques d'entreprises de plus de cinquante salariés, ayant des ressources dépassant 3,1 millions d'euros ou disposant de plus de 1,55 million d'euros de patrimoine, à la constitution obligatoire d'une commission des marchés. Nous avons rendu obligatoire la formation de tous les membres du comité social et économique aux problématiques de santé et de sécurité au travail, qui pouvait être restreinte aux membres de la commission dédiée, car c'est l'instance elle-même qui reste compétente pour rendre un avis à l'employeur sur ces sujets. La commission a fixé à trois mois le délai accordé au juge pour se prononcer sur la contestation d'un accord collectif ou d'un avis du médecin du travail ; elle a autorisé les entreprises n'ayant pas de comité social et économique à conclure des ruptures conventionnelles collectives.

Nous avons veillé à l'application stricte du champ de l'habilitation, en interdisant toute dérogation à la limitation à trois dans le temps du renouvellement des mandats syndicaux, et en supprimant les observatoires départementaux de la vie sociale.

La réforme du code du travail d'ores et déjà eu un effet très favorable sur l'image de notre pays auprès des investisseurs étrangers et elle contribuera à créer un climat favorable à l'emploi. Il appartient maintenant aux partenaires sociaux de se saisir des nombreuses souplesses qu'elle leur offre, et au Gouvernement de les accompagner en ce sens.

Je ne doute pas que les acteurs du dialogue social se mobiliseront dès maintenant pour la bataille de l'emploi. *(Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains et sur quelques bancs du groupe UC)*

Question préalable

M. le président. – Motion n°178, présentée par M. Watrin, Mmes Cohen et Assassi, MM. Bocquet et Collombat, Mme Cukierman, MM. Foucaud, Gay et Gontard, Mme Gréaume, MM. P. Laurent et Ouzoulias, Mme Prunaud et M. Savoldelli.

En application de l'article 44, alinéa 3, du Règlement, le Sénat décide qu'il n'y a pas lieu de poursuivre la délibération sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017

d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (n°195, 2017-2018).

Mme Laurence Cohen. – Nous arrivons au bout d'un processus illisible, abscons, technocratique, dont les salariés sont écartés. Le but recherché : la démolition du code du travail.

Aujourd'hui, les ordonnances sont utilisées contre le code du travail, demain, contre les centres de santé et l'habitat social.

C'est une démarche antidémocratique, qui accorde un blanc-seing au Gouvernement.

De plus, qui d'entre nous maîtrise l'intégralité du contenu très technique de ces cinq ordonnances ?

En juillet, le rapport Milon constatait que le recours aux ordonnances ne permettait pas un débat parlementaire satisfaisant - je cite là son rapport.

Rebsamen, Macron, El Khomri... L'objectif était le même, mais le bilan n'a pas été fait. Les projets de loi s'enchaînent sans évaluation, permettant aux patrons de licencier plus facilement et d'enranger de plus gros profits, alors qu'il est démontré qu'il n'y a pas de lien entre l'abaissement des garanties collectives et la baisse du chômage.

Les mini-jobs allemands, les contrats « zéro heure » anglais, le « jobs act » en Italie ou les « reçus verts » au Portugal ont seulement eu pour effet de précariser les travailleuses et les travailleurs sans effet durable sur l'emploi.

On reproche souvent aux parlementaires communistes d'être binaires ; or nous nous en tenons aux réalités. Les salariés sont toujours plus précaires et ils se rendent compte que leurs instances représentatives, qui défendent leurs intérêts, sont à leur tour attaquées : fusion des instances représentatives du personnel (IRP), référendum à l'initiative de l'employeur contournant l'instance démocratique que sont les syndicats, ignorant la réalité des rapports de force au sein des entreprises - voilà les réalités.

Tout se négociera, rien ne sera plus acquis, dans une société individualisée. Pour tous les sujets qui ne seront pas mentionnés explicitement dans le code du travail, l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche, même lorsqu'il est moins favorable aux salariés : niveau de prise en charge des arrêts maladie en plus des minima sociaux, congés exceptionnels pour événement familial, pour enfants malades ou maternité en plus des minima légaux.

Les conditions de travail de tous les salariés, en premier lieu des femmes, en souffriront.

Vous supprimez la seule avancée de la loi El Khomri, la prise en compte de la pénibilité. Vous prétendez vouloir renforcer le dialogue social à l'échelle de l'entreprise, mais vous niez le rapport de force, le lien de subordination, la hiérarchie qui existe

au sein de toute entreprise, pour tout contrat de travail. La loi protège, en particulier contre les abus. Votre réforme, en fait, met fin aux principes fondamentaux de notre code du travail. Au lieu de l'égalité devant les droits, vous instaurez une variabilité des droits, une inégalité entre les salariés.

Le Medef est très satisfait de votre projet. Le monde du travail actuel n'est certes pas le paradis, mais les choses ne feront qu'empirer.

Cette motion ne clôt pas le débat, mais dénonce une mascarade de débat orchestrée par le Gouvernement. Même si le Parlement ne les votait pas, les ordonnances s'appliqueraient sous forme réglementaire.

Vous vous vantez, Madame la Ministre, d'avoir largement consulté les entreprises, d'avoir créé un effet psychologique. Avez-vous mesuré cet effet sur les salariés ? Combien en avez-vous rencontré ?

Nous avons conscience des réticences à adopter une motion avant la discussion générale ; mais la majorité sénatoriale l'a fait pour le projet de loi de finances rectificative 2017 ou pour le projet de loi de finances pour 2018. Le Gouvernement refuse le débat, ne lutte pas contre le harcèlement au travail ou contre l'ubérisation de la société ; il reste sourd à nos propositions pour un code du travail du XXI^e siècle. Comme l'a dit notre collègue député Pierre Dharréville, il a fallu dix-sept ans de travail législatif pour édifier le code du travail, mais il vous a fallu, un siècle plus tard, seulement dix-sept jours pour en faire une passoire. Nous nous y opposons, avec cette motion que nous vous invitons à adopter. (*Applaudissements sur les bancs du groupe CRCE*)

M. Alain Milon, rapporteur. – Sur la forme, le recours aux ordonnances est justifié quand il est urgent d'agir sur des sujets techniques. De plus, le Parlement n'est pas dessaisi par les ordonnances, dont il contrôle strictement le champ et valide, ou non, le contenu par une loi. Je suis donc défavorable à la question préalable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis. Le recours aux ordonnances est un droit constitutionnel et il y en a eu beaucoup dans l'histoire sociale.

La motion n°178 n'est pas adoptée.

Discussion générale (*Suite*)

M. Claude Malhuret. – La réforme du dialogue sociale nous réunit aujourd'hui. C'est une démarche ambitieuse.

L'Assemblée nationale a réorganisé le texte pour que chaque segment de la réforme soit discuté.

La primauté de l'accord d'entreprise est consacrée, ainsi que la priorité donnée, pour la première fois, aux TPE-PME.

Les ordonnances clarifient les règles en mettant en place les conditions d'un dialogue social plus serein.

Une nouvelle instance est créée, le comité social et économique, au nom de trois principes : simplicité, efficacité, rapidité.

Donnons-nous les chances de mettre fin à l'inertie de l'emploi en France. Ces ordonnances sont une pierre d'un édifice plus vaste, qui inclut la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Nous soutenons ce texte, qui signifie plus de liberté, de protection et d'égalité des chances. *(Applaudissements sur les bancs du groupe Les Indépendants ; quelques applaudissements sur les bancs du groupe LaREM)*

M. Jean-Marc Gabouty. – Nous arrivons au terme d'un processus qui a suscité les critiques des partenaires sociaux et du Parlement. Il s'est déroulé, reconnaissons-le, dans des conditions satisfaisantes.

Des améliorations ont été introduites, j'espère qu'elles le seront encore à cette occasion.

Ce projet de loi s'inscrit dans le prolongement de la loi du 8 août 2016, dite El Khomri, avec une intention plus réformatrice. Il conviendra d'évaluer, à la fin du parcours, le nouvel équilibre global de réforme visant l'apprentissage, la formation professionnelle, l'assurance chômage et les retraites entre libéralisation et protection.

La tonalité de ces ordonnances est adaptée : modes de valorisation des accords d'entreprise permettant d'en augmenter le nombre, contrat de chantier ou d'opération, périmètre d'évaluation des difficultés économiques de l'entreprise, fusion des instances représentatives du personnel, fixation d'un barème obligatoire pour les indemnités allouées en cas de licenciement sans cause réelle et, en même temps, hausse de 25 % des indemnités de base de licenciement jusqu'à dix ans d'ancienneté, le traitement différencié des PME-TPE.

Tout cela stimulera le désir d'entreprendre et d'investir dans notre pays. Le groupe RDSE, à une très large majorité, soutient ce texte. *(Applaudissements sur les bancs des groupes RDSE, LaREM et Les Indépendants)*

Mme Patricia Schillinger. – Six mois pour réformer ce qu'on disait irréfutable, ce n'est pas un mince succès ! Il n'y aura pas de pause dans les réformes dont notre pays a besoin pour retrouver confiance dans l'avenir, notamment celles de la formation et de l'apprentissage. Avec près de 300 heures de consultations, démocratie politique et sociale sont allées de pair : réel pouvoir a été donné à la société civile de fixer les règles du jeu au plus près des entreprises. On prédisait un été et un automne chauds, ils ont été plutôt cléments.

Évitons les caricatures du type « coup d'état social » et reconnaissons la philosophie progressiste de ce texte. Le 24 juillet dernier, à cette tribune, notre

regrettée collègue Nicole Bricq, affirmait, avec acuité, que cette réforme participait « d'une bataille culturelle, voire idéologique, (...) parce qu'il faut passer d'une culture conflictuelle à une culture du dialogue. » Pour gagner cette bataille, il nous faut parier sur l'intelligence collective. D'où la place sans précédent dans notre histoire sociale qu'accorde cette réforme à la négociation collective. En 2012, Michel Rocard notait que « l'essentiel du progrès social doit se faire et s'est toujours fait par la loi en France. » Et il ajoutait : « Cela correspond aussi à l'esprit jacobin (...). La société civile disparaît et la société française est obligée d'avancer par coups de sang. » Avec le président de la République et le Gouvernement, nous considérons que notre démocratie est mûre pour des droits négociés.

Ce projet de loi vivifie le dialogue social avec une nouvelle architecture conventionnelle - renforcement de l'accord d'entreprise et de la branche, prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, une refonte de la périodicité et du contenu des consultations obligatoires et la création d'une instance unique de représentation du personnel, le comité social et économique, première étape de ce qui pourrait devenir un modèle de codécision à la française.

Le texte a été enrichi en commission. En revanche, nous ne sommes d'accord ni sur la suppression des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social ni sur la règle de limitation dans le temps des mandats des élus qui nous paraît peu adaptée aux réalités du terrain.

Évidemment, de nombreuses mesures cristallisent les oppositions, parfois sur fond de procès d'intention. La philosophie de cette réforme n'est pas la flexibilité à tout crin. Elle est de simplifier et de sécuriser pour pérenniser et soutenir les entreprises quand la reprise est là. *(Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM)*

M. Dominique Watrin. – Le recours aux ordonnances témoigne d'un mépris du Parlement, même si la majorité sénatoriale s'est ralliée à cette loi sur la forme, sinon sur le fond. Le groupe CRCE s'oppose frontalement à la philosophie de ce texte.

La première ordonnance, en inversant la hiérarchie des normes, menace des acquis tels que le treizième mois et la prime d'ancienneté. La deuxième réduit les prérogatives et les moyens des représentants du personnel. La troisième, avec la barémisation des indemnités prud'homales, facilite les licenciements. Cette même ordonnance restreint le périmètre d'appréciation de la cause économique de licenciement, à la plus grande joie des multinationales. La cinquième limite la prévention et la réparation de la pénibilité.

Simplifier le code du travail, oui, mais s'il s'agit de remettre en cause l'équilibre atteint après des décennies de luttes sociales, ne comptez pas sur nous !

Ainsi les ruptures conventionnelles collectives ont été introduites sans aucune consultation. Autoriser des entreprises qui ne connaissent pas de difficultés économiques à licencier en abaissant les mesures d'accompagnement, cela permettra-t-il vraiment de faire repartir l'emploi ? Pour Mme la ministre, si la majorité des syndicats ont refusé cette procédure chez Pimkie mais l'ont approuvé chez PSA, ce serait la preuve de sa justesse. En fait, l'accord chez PSA s'inscrit dans la ligne des accords de compétitivité passés qui ont détruit 25 000 emplois depuis 2013 alors que les usines tournent à plein régime. Ce n'est pas la promesse de 1 300 embauches, dont 400 seulement en production, qui mettront fin à l'intérim durable et au sous-effectif sciemment organisé. Et je sais de quoi je parle pour être élu du Pas-de-Calais qui abrite la Française de mécanique. En commission, les organisations patronales n'ont pas caché leur satisfaction alors que les syndicats de salariés se montraient réservés, sinon hostiles. L'arrogance du Medef est devenue telle que son représentant s'est autorisé à proférer des contrevérités sur la répartition des richesses dans l'entreprise. La réalité est que la France est devenue le plus gros distributeur de dividendes après les États-Unis. C'est cela qu'il faudrait corriger. Sous couvert de modernisation, ce texte reprend des vieilles lunes patronales.

Le CRCE proposera, lui, des amendements pour déprécier le travail, donner aux salariés de réels pouvoirs dans la gestion de l'entreprise, pousser à l'investissement dans l'économie réelle, responsabiliser les grands groupes envers les PME et les TPE, faire reconnaître les plateformes comme véritables employeurs de prestataires indépendants. C'est cela qui apportera une bouffée d'oxygène à tous ceux qui combattent les régressions sociales et aspirent à une vie meilleure ! *(Applaudissements sur les bancs du groupe CRCE)*

Mme Catherine Fournier. – Une des premières actions du Gouvernement a été de publier une feuille de route pour rénover notre modèle social. Cela a immédiatement suscité des craintes, tant le malheureux épisode de la loi El Khomri était dans les esprits. Chacun craignait de revivre l'absence de dialogue social, le recours au 49-3 ainsi que des semaines de manifestations et de blocages. Le Gouvernement, qui l'avait bien compris, a été très clair sur ses objectifs : libérer les énergies des entreprises et des actifs en donnant à chacun les moyens de construire son parcours professionnel.

Les ordonnances sont la première étape d'un plan global, qui se poursuivra avec la réforme de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage au printemps.

Madame la ministre, si le recours aux ordonnances n'est pas du goût des parlementaires, vous avez privilégié la réactivité pour des raisons que nous comprenons. Nous avons discuté des semaines durant de la loi El Khomri.

L'accord d'entreprise est renforcé, de même que la branche dont le rôle est clarifié. La loi fixera toujours les règles de l'ordre public. L'ensemble sera moins rigide mais ne sera pas moins protecteur. Je salue la création du comité social et économique, ses compétences ne seront aucunement réduites par rapport aux trois instances qu'il réunit tout en étant plus visible.

Le plafonnement des indemnités prud'homales avait cristallisé les oppositions contre la loi El Khomri si bien qu'il avait été remplacé par un barème indicatif. Ce gouvernement va jusqu'au bout de la logique. Autre point très discuté, les ruptures conventionnelles collectives. Elles permettront d'éviter des licenciements massifs à cause d'un manque d'anticipation.

Un regret : la médecine du travail est le parent pauvre de la réforme. Les entreprises, qui la financent, ne doivent pas la voir comme une contrainte mais une alliée pour la productivité des salariés ainsi qu'un instrument pour mettre en œuvre leur responsabilité sociale.

Le groupe UC soutient ce texte qui n'est qu'une première étape de la réforme de notre modèle social, il se montrera attentif et exigeant sur l'application des mesures de protection des salariés. *(Applaudissements sur les bancs du groupe UC)*

Mme Patricia Schillinger. – Bravo !

M. Jean-Louis Tourenne. – Nous voici au terme d'un voyage commencé en juin dernier, qui, selon les mots du grand zéléteur du président de la République qu'est Mathieu Laine, « va plus loin que les réformes de Chirac, Sarkozy et Hollande réunis ». Édifiant !

M. François Bonhomme. – Comme les additions !

M. Jean-Louis Tourenne. – Malheureusement, ce texte sortira du Sénat moins socialement acceptable qu'il ne l'était. Si les mots qu'utilise le Gouvernement pour le présenter fleurent bon le bonheur, la joie de vivre et les lendemains qui chantent, il y a loin du verbe à la réalité.

Les syndicats, unanimes, condamnent ce texte qui vient bouleverser l'économie de la loi El Khomri avant même qu'elle ait pu produire ses effets. J'entends encore le Gouvernement condamner les cadres trop changeants...

Nous aurions pu vous rejoindre sur l'objectif : sécuriser les employeurs et les employés. Hélas, le premier est favorisé au détriment du second. Le groupe Kingfisher, aussitôt qu'il a obtenu l'assouplissement des licenciements et le plafonnement des indemnités prud'homales, a déménagé son siège en Pologne. PSA se sépare de 1 300 salariés âgés pour les remplacer par des jeunes. Bref, comme le titrait *Le Monde*, « le Gouvernement n'écoute que le Medef ».

Le licenciement, avec ce texte, devient un mode banal de gestion dans l'entreprise. Pourra être modifié,

par accord d'entreprise, les conditions et les horaires de travail, y compris de nuit, la modulation ou la suppression des primes, les abondements pour heures supplémentaires. Les chauffeurs routiers ont obtenu que cela reste du ressort de la branche, à qui le tour ? Les accords de compétitivité seront conclus sans présence syndicale ni mandatement. Ils pourront être engagés « dès lors que l'exigent les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. » On ne peut faire ni plus flou ni plus large ! Le salarié pourra être licencié sans même connaître les motifs qui fondent la décision, alors que les délais de recours sont réduits. Et que dire du référendum à la main du patron ou du CSHSCT qui disparaît, noyé dans le comité social et économique ? À la vérité, il faut être poète pour qualifier de CDI les contrats de chantier. Le plafonnement des indemnités prud'homales représente une entorse au principe de réparation intégrale et individualisée des préjudices. Un salarié au SMIC avec dix-huit mois d'ancienneté ne percevra en tout et pour tout que 3 970 euros, quand bien même un juge aura évalué le préjudice à 15 000 euros. Au total, l'ordonnance est moins favorable aux jeunes que les CPE de M. de Villepin que nous avons tant combattus !

M. Roland Courteau. – Eh oui !

M. Jean-Louis Tourenne. – Les ordonnances réduisent aussi le champ du compte de pénibilité : sur dix critères, quatre ont été retirés, dont le maniement de charges lourdes et l'exposition aux produits dangereux. Certes, le compte pénibilité était difficile à mettre en œuvre, mais ce n'était pas impossible !

Enfin, curiosité démocratique, une sixième ordonnance apparaît brusquement. Selon certains, elle ne serait pas une simple voiture-balai. Bien sûr, ce ne sont que des rumeurs ! (*Sourires sur les bancs du groupe SOCR*)

Madame la Ministre, je vous le dis avec solennité, la marche normale d'une société est d'aller vers toujours plus de libertés, de droits à l'épanouissement et c'est ainsi qu'a évolué notre pays. Nous voterons contre la régression sociale que vous proposez. (*Applaudissements sur les bancs du groupe SOCR*)

M. Bruno Retailleau. – (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains*) Le chômage de masse est la mère de toutes les batailles, chacun le sait. Il a commencé à baisser, certes, mais sa décline est le fait d'une amélioration météorologique qui vient d'ailleurs. La piètre performance de la France le montre, nous sommes au vingt-deuxième rang sur vingt-sept en Europe. Le chômage structurel, à 9 % aujourd'hui contre 7,5 % avant la crise, est un phénomène extrêmement préoccupant. Quand il est si élevé, c'est la croissance qui est menacée : pas moins de 40 % des entreprises éprouvent des difficultés à recruter. Le Gouvernement a inscrit la formation professionnelle et l'apprentissage à son agenda, tant mieux. Nous y reviendrons de manière précise, et avec générosité ! (*Sourires à droite*)

Les ordonnances modifieront-elles le fonctionnement du marché du travail ? Révolution, comme le dit le président de la République, ou faux-semblant de réforme ? Ni l'une ni l'autre selon nous. Certains points vont dans le bon sens, comme la sécurisation de la rupture du contrat de travail, la fusion des instances dans le comité social et économique, le référendum d'entreprise. En revanche, les lacunes sont graves. Les 35 heures demeurent, qui ont contribué à la chute de notre compétitivité - depuis 2000, le coût du travail a augmenté de 52 % en France, contre 36 % en Allemagne.

Les seuils sociaux et fiscaux demeurent également, de même que le minimum imposé de 24 heures pour un temps partiel. M. Macron avait raison d'appeler à la décentralisation du dialogue social, mais ces ordonnances consacrent-elles véritablement la primauté de l'accord d'entreprise ? Mme la ministre a beau jeu de citer la prime d'ancienneté quand pas moins de treize sujets fondamentaux seront définis par accord de branche. Surtout, le ministère du travail est-il prêt à renoncer à l'extension généralisée des conventions aux entreprises d'un même secteur ? Par ce mécanisme, la France affiche un taux de couverture de 95 % des entreprises. L'abandonner, ce serait inciter le paritarisme à se rénover.

Je vous fais confiance, Madame la Ministre, pour prêter l'oreille à notre sage président de la commission des affaires sociales. Le groupe Les Républicains déterminera son vote selon le sort fait à ses amendements. Ni faux-semblant ni révolution, ce texte engage plutôt une demi-réforme. (*Vifs applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains*)

M. Daniel Chasseing. – Le président Malhuret s'est exprimé sur le détail et l'opportunité de ce texte, je n'y reviens pas. Cette réforme du marché du travail, réputée difficile, a été menée dans un climat serein, en grande partie grâce au pragmatisme des négociateurs. Elle simplifie les règles qui freinaient le développement de l'emploi, elle adapte notre législation à l'économie sans précariser les salariés.

L'articulation entre accords d'entreprise et de branche est préservée. La réforme du compte de pénibilité est une très bonne nouvelle, notamment pour les TPE-PME auxquelles je suis particulièrement attentif pour être élu d'un département rural. Celles-ci pourront aussi conclure un accord collectif même si elles n'ont pas de délégué syndical - les entreprises de moins de 50 salariés ne sont que 4 % à en avoir un. Les Indépendants ont été vigilants sur les effets de seuil, le droit de regard de l'administration sur les ruptures conventionnelles collectives qui ne sont pas des licenciements économiques déguisés car les salariés doivent être volontaires et l'accord doit être accepté par 50 % des syndicats.

Alors que l'emploi industriel a reculé de 25 % en quinze ans, notre économie était devenue trop rigide, ce texte était attendu comme le sont ceux à venir sur

la formation professionnelle et l'apprentissage. (*Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM ; M. Jean-Marc Gabouty applaudit également.*)

Mme Catherine Deroche. – Notre vote est-il encore utile quand les décrets ont été publiés ? Je l'espère tout en constatant que le Gouvernement prend de plus en plus de libertés avec le Parlement.

Sur le fond, les dispositions du texte vont dans le bon sens, elles s'inspirent d'ailleurs de mesures défendues de longue date par la majorité sénatoriale. Nous souhaitons la primauté des accords d'entreprise. En réalité, la primauté des accords de branche est étendue, par exemple aux contrats de mission.

Toutefois, nous nous réjouissons que la spécificité des TPE-PME soit prise en compte. La négociation sera facilitée même en l'absence de délégué syndical. La fusion des instances représentatives est une bonne chose, comme la barémisation des indemnités en cas de licenciement sans cause sérieuse, qui met fin aux incertitudes. La clarification de la définition du périmètre d'appréciation des difficultés économiques était également attendue. Enfin, le dossier de la pénibilité trouve une issue, même si je crains un transfert de charges vers la CNAM.

Toutefois, les entreprises nous le disent sur le terrain, elles ne sont pas totalement convaincues. Les nombreuses contraintes fiscales et sociales les fragilisent. Si les entreprises peuvent mieux anticiper le coût d'un licenciement reconnu abusif, les indemnités légales de licenciement ont augmenté de 25 %. Les seuils sociaux restent inchangés tout comme la durée de travail de 35 heures.

J'espérais plus de courage politique. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains*)

La discussion générale est close.

Renvoi en commission

M. le président. – Motion n°70, présentée par Mme Grelet-Certenais et les membres du groupe socialiste et républicain.

En application de l'article 44, alinéa 5, du Règlement, le Sénat décide qu'il y a lieu de renvoyer à la commission des affaires sociales le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Mme Nadine Grelet-Certenais. – Ces ordonnances confirment l'orientation libérale du Gouvernement qui privilégie une approche comptable du chômage et la flexibilité sur la justice sociale.

Les concertations ont été menées au pas de course de manière à présenter ce que l'universitaire Alain

Supiot appelle un nouveau produit juridique attractif sur le marché international des normes. La loi El Khomri contenait des contreparties sociales - compte personnel d'activité, droit à la déconnexion, prise en compte de la pénibilité ou encore reconnaissance des congés spéciaux ; rien de tel dans ce texte dont les grandes entreprises se sont aussitôt emparées, Pimkie, PSA et bientôt la Société générale. Il est vrai que les ruptures conventionnelles collectives les autorisent à licencier à moindres frais sans les contraintes des plans de sauvegarde de l'emploi. La conjoncture favorable à l'emploi depuis quelques mois, à laquelle il semble difficile de ne pas reconnaître au précédent quinquennat la paternité (*Marques d'ironie sur les bancs du groupe Les Républicains*) parviendra-t-elle à masquer les aspects déléteres de cette mesure ?

Barémisation impérative des indemnités prud'homales, assouplissement des obligations de reclassement dans le cadre d'un licenciement économique, contournement des syndicats dans les entreprises de moins de 20 salariés par le référendum, intégration du CHSCT créé en 1982 dans le comité social et économique, toutes ces mesures ne traduisent-elles pas la volonté de parier sur la dérégulation au détriment des protections salariales ? Où est l'humain dans tout cela ? Avec les CDI de chantier ou d'opération, la précarité s'accroît dans le monde du travail, déjà marqué par le recours aux CDD et à l'intérim.

La prévention de la pénibilité, à laquelle je suis très attachée, était perfectible, mais au lieu d'une négociation, le Gouvernement a cédé aux demandes patronales en retirant quatre facteurs de risques. Désormais, il faudra que la pathologie soit reconnue avant le départ en retraite, curieuse conception de la prévention !

Pour nous, l'entreprise n'est pas qu'un lieu de production : elle est aussi le lieu où les salariés se réalisent. Ce texte réactive une vision passéiste du dialogue social où l'humain est perçu comme un coût et une charge.

Une sixième ordonnance a été déposée. Une septième serait en préparation. La volonté d'aller vite ne peut justifier une telle méthode. Le Parlement ne peut débattre sans en connaître précisément le contenu.

C'est pourquoi le groupe SOCR invite le Sénat à voter cette motion de renvoi en commission. (*Applaudissements sur les bancs du groupe SOCR*)

M. Alain Milon, rapporteur. – Notre commission a disposé du temps nécessaire pour examiner ce texte, un mois s'est même écoulé entre son étude en commission et son passage en séance publique - cela est rare. Quant à la sixième ordonnance, elle date du 20 décembre dernier. Le Sénat est donc suffisamment éclairé. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis. Les six ordonnances ont été publiées, vous pouvez les lire. La septième ordonnance, sur les travailleurs détachés, fera l'objet d'une ratification *ad hoc* en temps utile. Elle avait d'ailleurs été acceptée en même temps que les autres, lors du vote de l'habilitation.

La motion n°70 n'est pas adoptée.

La séance est suspendue à 16 h 35.

PRÉSIDENCE DE M. GÉRARD LARCHER

La séance reprend à 16 h 45.

Questions d'actualité

M. le président. – Je félicite M. Patrick Kanner, élu président du groupe socialiste et républicain. (*Applaudissements sur tous les bancs*)

L'ordre du jour appelle les questions d'actualité au Gouvernement. La séance est retransmise en direct sur Public Sénat, sur le site Internet du Sénat et sur Facebook.

J'appelle au respect des uns et des autres, et des temps de parole.

Notre-Dame-des-Landes (I)

M. Jean-Claude Requier. – Monsieur le Premier ministre, vous avez annoncé la semaine dernière l'abandon du projet de l'aéroport Notre-Dame-des-Landes. (*Exclamations sur divers bancs*)

Après de longues années de fuite en arrière, il était temps que la voix de l'État retrouve sa crédibilité.

M. Philippe Dallier. – C'est réussi !

M. Jean-Claude Requier. – Notre groupe salue votre décision. (*Applaudissements sur les bancs du groupe RDSE*)

Vous avez fixé au printemps prochain le dernier délai d'évacuation de la ZAD, qui regroupe des occupants sans droits ni titre et exigé le déblocage immédiat des routes qui la traversent. Il n'est pas acceptable qu'une minorité bloque un projet au mépris du processus démocratique. Quel est votre calendrier ?

« Je ne veux plus voir ce genre de ZAD en France » a dit le président de la République. Quelles mesures comptez-vous prendre pour maintenir l'ordre républicain et faire respecter l'autorité de l'État dans la cinquantaine d'autres ZAD identifiées ? (*Applaudissements sur les bancs des groupes RDSE, LaREM et Les Indépendants, ainsi que sur certains bancs des groupes UC et Les Républicains*)

M. Édouard Philippe, Premier ministre. – J'ai pris une double décision : mettre un terme au projet

d'aéroport à Notre-Dame-des-Landes et revenir à la légalité dans cette zone.

Cela se fera en deux temps : d'abord la libération des axes routiers, qui sera effective avant la fin de la semaine, puis le départ de ceux qui occupent sans titre des terrains qui ne leur appartiennent pas. Sous la précédente législature, les conditions permettant à ces occupants d'être considérés comme résidents ont été étendues. C'est la loi, je le constate. À l'expiration de la trêve hivernale, les occupants sans titres devront avoir libéré les lieux ou seront expulsés.

La vocation agricole des terrains étant affichée, les propriétaires expropriés pourront récupérer leur terrain, s'ils le souhaitent.

Quant aux autres projets dont la réalisation pourrait être contrariée, ils font l'objet d'une contestation qui est parfois de bonne foi mais souvent, en réalité, une opposition frontale, parfois violente, à un mode de décision et à l'État lui-même.

Il faut éviter l'enracinement, l'occupation durable des terrains et les troubles à l'ordre public en agissant tôt. Nous devons réagir suffisamment tôt pour que jamais la division soit telle qu'elle condamne le projet. C'est une tâche difficile mais nous sommes déterminés. (*Applaudissements sur les bancs des groupes LaREM et RDSE ; Mme Laurence Rossignol applaudit également.*)

M. Jean-Claude Requier. – Pour restaurer l'autorité de l'État, nous serons toujours derrière vous. Mais sur les ZAD, ce sera plus difficile que de baisser la vitesse à 80 km/h. (*Applaudissements et rires sur les bancs des groupes RDSE, UC et Les Républicains*)

Rémunération des hauts fonctionnaires

M. Pierre-Yves Collombat. – « Les hauts fonctionnaires se sont constitués en caste. Il n'est pas acceptable qu'ils continuent à jouir de protections hors du temps ». Ainsi parlait le révolutionnaire Emmanuel Macron en campagne... (*Sourires*)

Parmi leurs privilèges : des allers-retours lucratifs entre public et privé, de très hauts revenus. Quelque six cents hauts fonctionnaires perçoivent plus de 150 000 euros nets, soit le montant de l'indemnité du président de la République. Quand allez-vous en publier la liste ? Quand allez-vous mettre fin à cette situation ? (*Applaudissements sur les bancs du groupe CRCE et sur quelques bancs du groupe SOCR*)

M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics. – La rémunération des hauts fonctionnaires est encadrée par des règlements et des lois. (*Le ministre est invité à parler plus distinctement par de nombreux sénateurs.*)

L'amplitude des rémunérations dans la fonction publique varie de 1 à 11, contre 1 à 70 dans le secteur privé. Cela relativise le procès fait à la fonction

publique. (*Exclamations à gauche*) Dans l'immense majorité des cas, les niveaux de responsabilité et de qualification justifient les traitements.

Le déploiement du régime indemnitaire a permis de progresser dans la transparence et la cohérence des rémunérations : il s'applique désormais aux sous-directeurs et chefs de service d'administration centrale, aux directeurs de l'administration territoriale de l'État et aux préfets et sous-préfets.

Un référé de la Cour des comptes a demandé qu'il soit mis fin aux irrégularités. Elles sont en résorption depuis le début des années 2000 ; ne demeurent plus que sept situations relevant d'un droit exorbitant, dont l'extinction est prévue pour le 1^{er} janvier 2019, contre 2023.

Enfin, nous sommes en train de mettre fin à la sur-rémunération des administrateurs généraux des finances publiques, dont le nombre et la rémunération a déjà baissé. La fonction publique dans son ensemble ne saurait être la cible de critiques qui ne visent que quelques-uns et sont l'héritage du passé. (*Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM*)

M. Pierre-Yves Collombat. – Monsieur le Secrétaire d'État, la réponse à ma question, si je comprends bien, est : touche pas à la bureaucratie céleste, touche pas au grisbi ! (*Rires*)

En fait de la révolution annoncée, même pas une émeute, mais un simple produit marketing pour se faire mousser ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe CRCE et sur plusieurs bancs du groupe Les Républicains*)

Opération turque en Syrie (I)

M. Patrick Kanner. – (*Applaudissements sur les bancs du groupe SOCR*) Merci, Monsieur le Président, pour vos félicitations.

Depuis samedi, plusieurs villes du nord de la Syrie, dans la région d'Afrin, sont pilonnées par l'armée turque, qui vise les positions des forces kurdes des YPG. Il y a eu de nombreuses victimes civiles, dont des enfants. La situation est dramatique, dans une zone jusqu'ici épargnée par les combats ; ce conflit charrie les germes d'un embrasement régional. En intervenant avec ses troupes au sol, le président Erdogan repousse les perspectives de paix et bouscule le rapport de force au sein des forces libres syriennes.

Pourtant les YPG ont largement contribué à la défaite de Daech : c'est un élément essentiel du front commun contre le terrorisme qui est attaqué.

Cette intervention étant en violation patente du droit international, la France a demandé une réunion d'urgence du Conseil de sécurité des Nations Unies. Quel en a été l'issue ?

Cette opération s'appelle, de manière provocante, « Rameau d'olivier ». Que faire pour obtenir un

cessez-le-feu au plus vite, alors que les États-Unis se désengagent ? (*Applaudissements sur les bancs des groupes SOCR et CRCE, et sur certains bancs des groupes Les Républicains et UC*)

M. Édouard Philippe, Premier ministre. – Je salue tout d'abord votre prédécesseur, Didier Guillaume, et vous adresse mes félicitations pour votre élection à la tête du groupe socialiste.

Si nous n'ouvrons pas de perspective politique crédible en Syrie, la défaite de Daech conduira à la multiplication des conflits : Turcs contre Kurdes, Kurdes contre Arabes, Israël contre Hezbollah. Nous y sommes.

Nous pouvons entendre les inquiétudes sécuritaires turques, mais la priorité reste le combat contre Daech, qui n'est pas fini. La situation humanitaire reste très fragile, alors que le régime conduit des bombardements indiscriminés. De plus, 400 000 civils sont toujours assiégés dans l'enclave de la Ghouta près de Damas.

Saisi à notre initiative, le Conseil de sécurité a appelé la Turquie à la retenue. Mais l'essentiel est de trouver une solution politique durable pour un retour rapide à la stabilité en Syrie : c'est la seule garantie pour sa population et pour ses voisins. Ce ne sera pas facile. La diplomatie française joue son rôle, en exposant clairement ses positions. (*Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM*)

Péages inversés

M. Dany Wattebled. – (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Indépendants*) Afin d'améliorer la qualité de l'air et la circulation, la métropole de Lille s'est inspirée de Rotterdam pour créer des péages inversés. Les automobilistes sont incités, à hauteur de 2 euros par trajet évité, à ne pas circuler sur les principaux axes aux heures de pointe.

Cette initiative, dénommée Écobonus Mobilité, est le projet phare du pacte État-métropole signé le 17 février 2017. En cas de succès, elle pourrait être étendue à d'autres villes. La ministre des transports s'est dite favorable à ce mécanisme, ainsi qu'aux péages urbains. Or le cadre juridique doit être précisé car le dispositif nécessite un traitement de données à caractère personnel. Comment envisagez-vous d'accompagner la métropole de Lille et d'alimenter la future loi sur les mobilités pour faciliter ces expérimentations ? (*Applaudissements sur les bancs du groupe Les Indépendants*)

M. Nicolas Hulot, ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire. – Veuillez excuser Elisabeth Borne. Le 30 janvier prochain, la France est convoquée par la Commission européenne pour répondre des dépassements de seuils de pollution atmosphérique. Face à ce fléau, qui cause 48 000 décès prématurés chaque année, nous sommes

mobilisés, avec les territoires, en faveur d'une mobilité durable.

La loi autorise depuis 2010 les péages urbains mais seulement à titre expérimental, pour trois ans. La métropole de Lille envisage le péage inversé, inspiré par les pays nordiques. C'est très malin, il faut l'expérimenter.

D'autres mesures, telles que des voies dédiées pour le covoiturage, sont envisagées. Nous travaillons avec le ministre de l'intérieur pour développer des outils numériques respectant la vie privée. Ils seront intégrés à la prochaine loi Mobilité. *(Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM et sur certains bancs du groupe UC)*

Notre-Dame-des-Landes (II)

M. Bruno Retailleau. – *(Vifs applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains)* Monsieur le Premier ministre, votre réponse à M. Requier ne nous a pas convaincus. À Notre-Dame-des-Landes, le chantage à la violence a payé, malgré les 179 décisions de justice, toutes favorables, malgré le suffrage universel, malgré l'engagement solennel du président de la République.

L'abandon marque le triomphe des ultras. M. Hulot est ressorti de la ZAD avec des épluchures sur la tête ! *(Mouvements sur divers bancs)*

C'est un terrible message vis-à-vis des élus de la République qui savent désormais qu'une minorité agissante peut bloquer un projet ; c'est un terrible message vis-à-vis de nos territoires de l'ouest et des Pays de la Loire. Notre grand port maritime n'est plus au niveau d'un port national. Pour prendre l'avion, il faudra aller à Paris. Toujours Paris ! Est-ce là votre conception de l'aménagement du territoire ?

Vous avez pris une décision, prenez donc vos responsabilités. Que ferez-vous pour désenclaver les Pays de la Loire ? *(Applaudissements sur les bancs des groupes Les Républicains et UC)*

M. Édouard Philippe, Premier ministre. – J'entends de la déception, de la colère, de l'inquiétude. Je ne sais si j'apaiserai votre colère... Ma décision n'a pas été facile à prendre. Elle a été fondée sur l'ensemble des éléments en ma possession : les décisions de justice, les consultations avec les élus locaux, mais aussi une situation de division exceptionnelle - que, collectivement, notre pays a laissé prospérer.

À la différence d'autres projets où des oppositions locales existent, chacun était retranché derrière ses positions ; nous allions vers un affrontement certain. Ma décision est irrévocable. Il fallait rétablir l'État de droit sur la zone. Cela passe par le rétablissement de la circulation routière et la fin de l'occupation illégale.

Reste le problème de fond : les besoins de mobilité dans le Grand Ouest, la connexion aux grandes infrastructures aéroportuaires.

Une fois passé le temps de la colère, nous consulterons rapidement l'ensemble des acteurs. La ministre des transports se rendra en fin de semaine à Rennes et à Nantes pour rencontrer les élus.

Parmi les pistes, à court et moyen terme, figure le réaménagement de l'aéroport Nantes-Atlantique, d'abord par la construction d'une nouvelle aérogare sur l'emprise de l'aéroport, puis par l'allongement de la piste existante, ce qui entraînera des nuisances sonores dans certaines communes.

À Rennes, Nantes, Lorient, les infrastructures existantes devront être mises en réseau. Nos discussions avec les élus et les opérateurs seront suivies de décisions d'investissement pour améliorer la desserte aérienne. La France ne compte que deux plateformes d'envergure internationale : Paris et Nice. Même Lyon n'a qu'un aéroport de dimension nationale. Il faudra répondre à ces questions point par point : nous n'avons pas d'autre choix. *(Applaudissements sur les bancs des groupes LaREM et RDSE)*

M. Bruno Retailleau. – Il y avait un autre choix : celui du courage ! Avec l'abandon de Notre-Dame-des-Landes, la violence physique et symbolique a triomphé sur le pacte civique qui lie les Français et qui repose sur le droit et le vote. *(Applaudissements nourris sur les bancs du groupe Les Républicains)*

Vallourec

Mme Nadia Sollogoub. – Avec son déplacement à Toyota et la réception de 140 patrons de grandes entreprises à Versailles, le président de la République a montré sa volonté de défendre l'attractivité de la France, et de soutenir l'industrie française. L'industrie ne doit pas être oubliée. En 2016, le gouvernement avait recapitalisé ce groupe à hauteur de plus de 500 millions d'euros, via la BPI, en contrepartie de l'engagement pris auprès de M. Macron, alors ministre de l'économie, de ne fermer aucun site de production. Engagement verbal, certes, qui peut surprendre lorsque l'on s'est habitué, au formalisme des subventions versées aux collectivités.

Dans la Nièvre, où je suis élue, le site de Cosne-sur-Loire ne sera pas repris. Dans le Nord, sur le site historique de Valenciennes, où Vallourec est partenaire d'Ascometal, la reprise n'attend plus que l'accord de l'État. Des bassins d'emplois, des sous-traitants sont menacés, à Montbard, par exemple. L'État est devenu le principal partenaire de Vallourec.

Comment comptez-vous faire pour que Vallourec respecte les engagements pris il y a quelques mois ? *(Applaudissements sur les bancs du groupe UC)*

Mme Delphine Gény-Stephann, secrétaire d'État auprès du ministre de l'économie et des finances. –

Vallourec compte 4 000 emplois en France. L'entreprise a été frappée par la chute du prix du pétrole et les surcapacités de production. Elle a dû s'ajuster et engager une restructuration profonde en 2016. Le plan de cession de la filière des puits de forage pétrolier, qui inclut les sites d'Aulnoye et de Tarbes, s'inscrit dans ce cadre.

Le Gouvernement a demandé à l'entreprise de trouver des repreneurs pour ces sites et d'étendre la poursuite des discussions au-delà du terme fixé par l'entreprise à fin février. Le délégué interministériel aux restructurations industrielles, M. Jean-Pierre Floris ; recevra demain les élus.

Couverture numérique en Outre-Mer

M. Antoine Karam. – Le 14 janvier, l'Arcep annonçait la signature d'un accord historique, afin de généraliser « une couverture mobile de qualité pour l'ensemble des Français ». En réalité, la France hexagonale et la Corse. Il en va différemment en outre-mer, écarté, au motif de différences de fréquences, d'obligations, etc.

Sur le site Monreseaumobile.fr, on constate que la carte, limitée à l'Hexagone et à la Corse, oublie derechef l'outre-mer. Pourtant, les besoins sont réels : si les satellites mobiles sont lancés de Guyane, le réseau y est défaillant...

L'attribution de nouvelles fréquences aux opérateurs ultramarins en 2016 a apporté une amélioration, mais c'est insuffisant.

Nous dénonçons que l'outre-mer soit exclu d'un accord ambitieux. Quelle est la stratégie du Gouvernement outre-mer pour mettre fin, une fois pour toutes, aux zones blanches ? *(Applaudissements)*

M. Jacques Mézard, ministre de la cohésion des territoires. – Je vais vous rassurer. Sur l'Internet fixe, les outre-mer sont pleinement intégrés à la feuille de route du Gouvernement dévoilée le 14 décembre à Cahors par le Premier ministre.

Quelque 90 millions d'euros de subventions de l'État sont engagés, et 40 millions supplémentaires spécifiquement pour la Guyane.

Nous travaillons avec l'Arcep pour arriver à une couverture mobile généralisée selon le même calendrier que dans l'Hexagone.

Le chantier sera inscrit aux Assises de l'outre-mer.

Les opérateurs, à compter de juillet 2018, seront tenus de publier la carte de leur couverture mobile et de leurs équipements, dans l'Hexagone comme outre-mer. *(Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM)*

Opération turque en Syrie (II)

M. Olivier Léonhardt. – Nous sommes très préoccupés par l'intervention turque dans la province

d'Afrin, au nord de la ville martyre d'Alep où les forces kurdes sont bombardées, en violation du droit international. Les victimes civiles sont nombreuses dans cette ville dont le seul crime est d'être dirigée par les forces kurdes, qui ont défait Daech à Kobané et libéré Raqqa. C'était l'une des rares villes syriennes à ne pas avoir été détruite.

Monsieur le Ministre, vous avez à raison saisi le Conseil de sécurité de l'ONU, mais aucune mesure n'en est sortie. Allons-nous demander le retrait de l'armée turque ? L'appeler à la retenue est-il suffisant ? Les Kurdes sont nos alliés. *(Applaudissements sur les bancs du groupe CRCE et sur quelques bancs des groupes SOCR, Les Républicains et RDSE)*

M. Christophe Castaner, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé des relations avec le Parlement. – L'éradication de Daech est arrivée. Comment traduire le résultat en une libération du pays ? L'armée turque a engagé, il y a quatre jours, une opération pour assurer, légitimement, sa propre sécurité. Mais le combat contre Daech doit rester la priorité alors que la situation militaire en Syrie est très dégradée.

À Idlib, des civils sont bombardés. Dans l'enclave de la Ghouta, 400 000 civils sont assiégés.

La France appelle tous ses partenaires, dont la Turquie, à une sortie par le haut et à une solution politique. *(Protestations sur les bancs des groupes CRCE et SOCR)*

M. David Assouline. – Et les Kurdes ?

Situation dans les prisons

M. Hugues Saury. – *(Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains)* Des incidents inacceptables ont eu lieu dans des établissements pénitentiaires, impliquant des détenus radicalisés ; les surveillants ne peuvent faire face à ces détenus trop nombreux. Il y a 488 détenus pour des faits en lien avec le terrorisme contre 390 il y a un an. Et 1 336 détenus sont en voie de radicalisation. Ils savent comment tromper les services, par la ruse et la dissimulation.

Des programmes spécifiques ont été créés à leur intention, mais l'initiative a été abandonnée à l'automne 2016 faute de résultats. L'ONU pointe la France pour la surpopulation carcérale et les conditions de détention.

Le Gouvernement a annoncé un plan global pour les prisons. Quels moyens pour faire face aux détenus violents ? Que contient-il pour éviter que les prisons deviennent des écoles de radicalisation ? *(Applaudissements sur les bancs du groupe UC)*

Mme Nathalie Goulet. – Bien dit !

M. Benjamin Griveaux, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, porte-parole du Gouvernement. – Je

vous prie d'excuser l'absence de Mme Belloubet, qui discute en ce moment même avec les représentants des syndicats de surveillants. Elle s'est rendue dans plusieurs prisons, et a pu, comme vous, mesurer les difficultés. Les causes du malaise des surveillants sont multiples et anciennes. Ils assument une fonction essentielle et très difficile. Le Gouvernement y répond en proposant de créer 1 100 nouveaux emplois de surveillants, de nouveaux équipements de sécurité pour l'ensemble du personnel des prisons, des quartiers totalement séparés pour les détenus violents, des mesures indemnitaires spécifiques et ciblées, l'examen des dispositions législatives sur les feuilles des détenus. Voilà des mesures concrètes.

Les syndicats ont quitté la table des discussions. Le Gouvernement appelle à la reprise du dialogue et à la responsabilité car leur mission ne peut être interrompue. *(Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM)*

Exposition universelle 2025

Mme Catherine Dumas. – Les élus ont appris par la presse ce week-end l'abandon de la candidature de la France à l'Exposition universelle. La décision, unilatérale et précipitée, est une mauvaise nouvelle, préjudiciable pour la France.

Un très grand nombre d'acteurs économiques étaient partie prenante. L'exposition aurait contribué au rayonnement de la France, constituant une vitrine de notre savoir-faire.

Le renoncement a-t-il pour corollaire l'abandon de la ligne 18 du Grand Paris Express entre Orly et Versailles *via* Saclay ? Nous sommes inquiets. *(Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains et sur quelques bancs des groupes UC et SOCR)*

M. Édouard Philippe, Premier ministre. – Le projet d'exposition universelle, ancien, a été porté par des équipes enthousiastes. Je ne méconnais pas leur déception.

Nous nous sommes intéressés très tôt à ce projet qui engageait la parole de la France.

S'il avait été soutenable sans subvention publique, nous l'aurions soutenu.

Lors du dépôt de candidature, j'ai dit très clairement que l'État se réservait le droit de ne pas le soutenir sans garanties financières privées adéquates.

Il y a quelques jours, le 18 janvier, le rapport de la direction du trésor sur le modèle économique du projet m'a été remis. Or ce modèle comportait des faiblesses. Il prévoyait une cession de foncier par un établissement public à Saclay à hauteur de 300 millions d'euros. Une cession gratuite de foncier, c'est une subvention.

Les recettes liées à la fréquentation n'auraient pas été à la hauteur.

Enfin, les partenaires privés hésitaient à s'engager, sauf si l'État se portait garant.

Le projet était peut-être beau, mais il n'était pas suffisamment solide.

Si nous étions dans une situation budgétaire où nous pouvions dire « on verra bien », nous aurions pu conclure « pourquoi pas », mais ce n'est pas le cas. Ce n'aurait pas été raisonnable.

Vous avez fait le lien avec le Grand Paris Express. Les difficultés techniques du projet sont considérables. La Cour des comptes dénonce le risque de dérive budgétaire. On ne peut pas faire comme si ce n'était pas grave.

Mon objectif est que le Grand Paris Express arrive à son terme. Aujourd'hui, les bases sont fragiles. Les travaux perturbent les transports du quotidien. Nous devons trouver des solutions. *(Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM)*

Mme Catherine Dumas. – Le président de la République avait dit que la France devrait apporter sa contribution à l'Exposition universelle. Nous avons besoin, en 2024, du Grand Paris Express. *(Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains)*

Violences conjugales

Mme Catherine Conconne. – *(Applaudissements sur les bancs du groupe SOCR)* Votre Gouvernement a annoncé la volonté de faire de la lutte contre les violences faites aux femmes sa priorité. En France, une femme meurt tous les trois jours sous les coups de son conjoint. La Martinique est particulièrement touchée. Le dernier décès d'une femme tuée par son conjoint date de ce week-end à la Martinique. Le nombre de cas y est de 9,5 pour 1 000 contre 4,4 pour 1 000 dans l'ensemble du territoire français.

Une seule arme pour combattre ce fléau : la connaissance ! Or, selon un discours récurrent, les victimes de violences conjugales sont difficilement repérables. Seul un cas sur dix est porté à la connaissance de la police et de la gendarmerie. La hiérarchie souhaite-t-elle étouffer ces affaires pour ne pas faire croître les chiffres de la délinquance ?

Je vous le demande, le Gouvernement s'engage-t-il à réformer les indicateurs de la délinquance, en créant une ligne spécifique, au sein de l'état 4001, qui recense l'activité des services de police et de gendarmerie, pour répertorier les violences au sein du couple ? L'augmentation des faits constatés serait non négative, mais positive. On réduirait ainsi la zone grise. Un tel changement n'aurait que des vertus. *(Vifs applaudissements sur les bancs des groupes SOCR et CRCE, ainsi que sur plusieurs bancs du groupe LaREM)*

Mme Jacqueline Gourault, ministre auprès du ministre d'État, ministre de l'intérieur. – Vous avez

rappelé un événement dramatique ce week-end en Martinique. La lutte contre les violences faites aux femmes est une priorité absolue sur l'ensemble du territoire.

L'amélioration des connaissances est essentielle, en effet. C'est pourquoi le Gouvernement a engagé l'enquête Virage DOM portant sur 10 000 habitants. Les premiers résultats seront connus fin 2018.

Le 25 novembre, le président de la République a rappelé que les politiques publiques devaient être adaptées aux besoins des victimes. Un observatoire de l'égalité en Martinique est envisagé. Le CESE en a recommandé la création.

L'opération « Téléphone, grave danger » a aussi été lancée sur l'île. Le déploiement d'équipes spécialisées est une nécessité.

Dans le cadre du tour de France de l'égalité et des Assises de l'outre-mer, je vous invite à porter la parole sur les violences. Vous pourrez compter sur le Gouvernement. *(Applaudissements sur les bancs du groupe LaREM)*

Réhabilitation d'une voie ferrée pour désenclaver le Centre Var

Mme Claudine Kauffmann. – Alors que le Gouvernement adopte des mesures drastiques à l'encontre des automobilistes pour les dissuader d'utiliser leur voiture, certaines zones de notre territoire ne se voient pas proposer de solutions alternatives. Ainsi le Centre Var se voit-il enclavé, en raison de l'absence de liaisons ferroviaires. Pourtant une ligne ferrée existe entre Carnoules, Brignoles et Gardanne, qui assurerait une interconnexion entre Marseille et Nice. Mais la ligne est restée inutilisée pendant des décennies à cause de lobbies locaux.

Le Gouvernement entend-il réhabiliter cette voie ? Va-t-il comprendre que priorité doit être donnée aux transports locaux ?

M. Nicolas Hulot, ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire. – Les Assises de la mobilité, organisées par Mme Borne, ont défini comme priorité la mobilité du quotidien. La circulation dans le Var est effectivement difficile, car peu d'investissements ont été réalisés, à cause de la priorité donnée aux lignes à grande vitesse. La ligne de chemin de fer existante n'est plus en mesure d'accueillir des trains. Les travaux exigés sont considérables et coûteux. Le conseil d'orientation des infrastructures, créé par la ministre, a pour but de déterminer les besoins et les lignes prioritaires avec deux objectifs : entretenir le réseau existant et faciliter les transports du quotidien. C'est sur la base de ses recommandations que le Gouvernement statuera.

Un texte de programmation sera présenté au printemps prochain.

Mme Claudine Kauffmann. – Merci. Je suivrai la suite de ce dossier avec le plus grand intérêt.

Hommage à une délégation kényane

M. le président. – *(M. le Premier ministre et Mmes et MM. les ministres, ainsi que Mmes et MM. les sénateurs, se lèvent)* J'ai le grand plaisir, au nom du Sénat tout entier, de saluer la présence, dans notre tribune officielle, d'une délégation de sénateurs du Kenya, conduite par M. Kenneth Makelo Lusaka, président du Sénat kényan, créé en 2013. La délégation effectue un séjour d'étude de trois jours au Sénat sur les thèmes du bicamérisme, de la procédure législative - tout un programme !

Après plusieurs entretiens sur ces sujets, hier et ce matin, la délégation a été reçue par nos collègues du groupe interparlementaire d'amitié France-Madagascar et Pays de l'Océan indien, présidé Mme Nassimah Dindar.

La délégation vient de s'entretenir également avec M. Charles Guéné, vice-président de la délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation, et Mme Annick Billon, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. M. Dallier, vice-président, les recevra dans quelques instants. *(Exclamations)*

Nous sommes sensibles à l'intérêt que la délégation porte à notre institution.

Au nom du Sénat de la République, je souhaite que son séjour en France lui soit profitable. *(Applaudissements)*

La séance est suspendue à 17 h 50.

PRÉSIDENCE DE M. DAVID ASSOULINE,
VICE-PRÉSIDENT

La séance reprend à 18 h 5.

Renforcement du dialogue social (Procédure accélérée - Suite)

M. le président. – Nous reprenons la discussion du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Discussion des articles

Pour l'adoption..... 15
 Contre252

ARTICLES ADDITIONNELS avant l'article premier

M. le président. – Amendement n°18, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Avant l'article 1er

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

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.

M. Dominique Watrin. – Les vieilles revendications du Medef gagnent peu à peu du terrain. Les différentes lois - Fillon en 2004, Bertrand en 2008, Macron en 2015, Rebsamen en 2016, El Khomri en 2017 - ont toutes élargi le champ des possibles nouveautés, ici l'inversion de la hiérarchie des normes, généralisée à tous les domaines sauf le salaire et les normes d'hygiène et de sécurité. L'accord d'entreprise peut prévaloir sur quasiment tout le code du travail.

La généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes n'aurait pu se faire sans la loi El Khomri.

Le gouvernement précédent a ouvert la boîte de Pandore de la libéralisation du droit du travail, en instaurant le barème indicatif des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, en donnant une définition variable du licenciement économique selon la taille des entreprises, et en remplaçant la visite médicale d'embauche par une visite de prévention tous les cinq ans au lieu des deux ans.

L'ensemble de ces mesures régressives et passéistes ont facilité le passage en force du Gouvernement actuel. La modernité, c'est combattre les inégalités et les injustices. Nous demandons le retour au droit existant, imparfait mais fruit de décennies de luttes sociales.

M. Alain Milon, rapporteur. – Avis défavorable : la loi Travail a eu le mérite d'accélérer la modernisation du droit du travail. C'est une tendance qui peut inquiéter, mais que nous appuyons. Répondons aux attentes des partenaires sociaux.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis défavorable. Ces ordonnances sont fondées sur la confiance dans le dialogue social, elles sont la première étape de la réforme globale de l'économie que nous souhaitons.

À la demande du groupe CRCE, l'amendement n°18 est mis aux voix par scrutin public.

M. le président. – Voici le résultat du scrutin n°50 :

Nombre de votants..... 344
 Nombre de suffrages exprimés..... 267

Le Sénat n'a pas adopté.

M. le président. – Amendement n°19, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Avant l'article 1^{er}

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le code du travail est ainsi modifié :

1° À la première phrase de l'article L. 2251-1, les mots : « peut comporter » sont remplacés par les mots : « ne peut comporter que » ;

2° L'article L. 2252-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après le mot : « interprofessionnel », est inséré le mot : « ne » ;

b) Le second alinéa est supprimé ;

3° Le dernier alinéa de l'article L. 2253-1 est ainsi rédigé :

« Cet accord ne peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés. » ;

4° Les articles L. 2253-4 et L. 3122-6 sont abrogés.

Mme Laurence Cohen. – La généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes a été permise par la loi El Khomri contre laquelle des millions de Français se sont mobilisés. Dans cet amendement de repli, nous insistons sur le principe de faveur.

Madame la ministre, vous n'avez pas d'argument pour dire que le droit du travail est défendu. L'article 2 permet aux entreprises de négocier le temps de travail.

Hormis l'historique 1^{er} mai, l'ensemble des congés pourra être supprimé par l'accord d'entreprise. Quand on connaît les discriminations que peuvent subir les salariés, c'est inquiétant ! La finalité même du code du travail a été dénaturée. Son but était de défendre le salarié en apportant des protections compensant le lien de subordination induit par le contrat de travail et non de favoriser la flexibilité en laissant déterminer au niveau de l'entreprise le degré de précarité de l'emploi.

M. Alain Milon, rapporteur. – L'expression « inversion de la hiérarchie des normes » est source de malentendus. D'après l'article 34 de la Constitution, c'est la loi qui fixe l'ordre public social. Le principe de faveur continue d'exister. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis.

M. Martin Lévrier. – Les mots « inversion des normes » constituent une désinformation. Je crois plus au dialogue qu'au conflit. Nous voterons contre cet amendement.

Mme Laurence Cohen. – « Dialogue social » : où est-il quand on retire toutes ses prérogatives au salarié ? Que devient la représentativité ? On fait

croire que tout le monde est à égalité dans l'entreprise. Le salarié doit être protégé par le code du travail. Que l'on ne nous dise pas que rien ne va changer. Si tout y est si bien, pourquoi changer le code du travail ?

À la demande du groupe CRCE, l'amendement n°19 est mis aux voix par scrutin public.

M. le président. – Voici le résultat du scrutin n°51 :

Nombre de votants.....	344
Nombre de suffrages exprimés.....	267
Pour l'adoption.....	15
Contre.....	252

Le Sénat n'a pas adopté.

ARTICLE PREMIER

M. Pascal Savoldelli. – Pour beaucoup d'entre vous, le débat sur le bien-fondé des ordonnances a eu lieu lors de la loi d'habilitation et ce n'est plus la peine d'y revenir.

Selon le président Milon, ce ne serait plus que des textes techniques - que nous n'aurions plus qu'à approuver, docilement. Mais nous ne les laisserons pas passer sans sourciller, ne serait-ce que par respect pour ceux qui nous ont fait confiance. Aussi avons-nous déposé une cinquantaine d'amendements.

« Renforcement de la négociation collective », dites-vous. Qui peut être contre ? Mais en réalité, la norme sera désormais définie dans l'entreprise. Il sera possible de déroger au code pour adopter des dispositions moins favorables aux salariés.

Le principe de faveur devient un principe de défaveur.

Allez voir les salariés. Dites-leur que la prime d'ancienneté, le treizième mois, l'épargne salariale sont des sujets techniques !

Ce qui fait plus peur que le patron, c'est le chômage. Il réduit au silence.

Vous nous dites, ensuite, que ces ordonnances bénéficieront aux petites entreprises, mais il faut savoir que dans la réalité, le tiers des entreprises de 10 à 20 salariés appartiennent à un groupe et que c'est plus de la moitié pour les entreprises de 20 à 50 salariés.

M. le président. – Amendement n°20, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Supprimer cet article.

M. Guillaume Gontard. – Le Gouvernement parachève l'inversion de la hiérarchie des normes en droit du travail et la remise en cause du principe de faveur.

Dans la continuité de la loi El Khomri, il élargit le champ de la négociation collective en généralisant la primauté de l'accord d'entreprise.

Le code du travail est modifié dans un sens particulièrement régressif : primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail, instauration du référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur, élargissement des possibilités de négociation en l'absence de délégué syndical...

Loin de simplifier le code du travail et de renforcer les droits des salariés, le texte entérine des reculs sociaux sans précédent.

M. le président. – Amendement identique n°71, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

M. Jean-Louis Tourenne. – Je partage ces arguments. L'appréciation de la pénibilité me semblait être du ressort de l'accord de branche. De fait, ce sera du ressort de l'accord d'entreprise. C'est traiter ce sujet avec beaucoup de légèreté.

M. Alain Milon, rapporteur. – Cette ordonnance comporte des apports importants ; elle n'entraînera pas de concurrence sociale déloyale entre les entreprises d'une même branche, car l'accord d'entreprise ne s'applique que s'il offre des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis défavorable.

Mme Patricia Schillinger. – Au groupe LaREM, nous sommes pour le dialogue social et la possibilité pour les entreprises de choisir les mesures les plus adaptées, que vous souhaitez supprimer. Nous voterons donc contre ces amendements.

À la demande du groupe CRCE, les amendements identiques n°s 20 et 71 sont mis aux voix par scrutin public.

M. le président. – Voici le résultat du scrutin n°52 :

Nombre de votants.....	345
Nombre de suffrages exprimés.....	345
Pour l'adoption.....	93
Contre.....	252

Le Sénat n'a pas adopté.

L'article premier est adopté.

ARTICLE 2

M. le président. – Amendement n°21, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Supprimer cet article.

M. Pierre Laurent. – En fait de nouvelle organisation, cet article représente une nouvelle restriction du dialogue social. Il supprime les trois instances représentatives du personnel existantes pour les fusionner en un comité social et économique, vieille revendication du patronat.

Le nombre de représentants syndicaux va diminuer drastiquement, ils en seront éloignés de la vie quotidienne des entreprises, ils devront se professionnaliser. Comme l'a déclaré le représentant de la CGT entendu par la commission des affaires sociales, l'affaiblissement des syndicats risque d'augmenter le nombre de conflits violents, alors que les IRP sont parvenues à maintenir le dialogue même dans des conditions difficiles.

On imagine les conséquences redoutables de l'application de ces ordonnances chez Carrefour lorsque l'entreprise annonce des suppressions d'emplois par milliers, ou à la Fnac qui a connu un conflit très dur en 2013.

M. le président. – Amendement identique n°72, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

M. Jean-Louis Tourenne. – L'accord collectif quel qu'il soit primera désormais sur le contrat de travail. Quel risque ! Les entreprises s'y engouffreront.

La signature du contrat de travail perd singulièrement de sa valeur.

Ces ordonnances isoleront le salarié tout en lui imposant ce qui passera pour être le fruit d'un accord collectif.

M. Alain Milon, rapporteur. – La commission des affaires sociales présente dix amendements à l'article 2. Demander sa suppression, c'est ne pas reconnaître son travail. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis défavorable.

La primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail n'est pas une nouveauté. Martine Aubry l'a fait pour les 35 heures.

Les amendements identiques n°s 21 et 72 ne sont pas adoptés.

M. le président. – Amendement n°22, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Après l'alinéa 2

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Les deuxième à huitième alinéas de l'article L. 2232-12 sont supprimés ;

M. Dominique Watrin. – L'employeur pourra demander un référendum pour valider un accord signé par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 %.

Des salariés terrorisés de perdre leur emploi voteraient comme le souhaite la direction : on l'a vu chez Smart en 2015, où menacés par la délocalisation de l'usine de Moselle en Slovaquie, ils ont voté le passage à 39 heures payées 35. Contournement des organisations syndicales et chantage à l'emploi sont des risques suffisants pour supprimer cet article.

M. le président. – Amendement n°74, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 2

Insérer trois alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2232-12 est ainsi modifié :

a) La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;

b) Le troisième alinéa est supprimé ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Il est défendu.

M. Alain Milon, rapporteur. – Avis défavorable aux deux amendements.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis.

M. Martin Lévrier. – Des garde-fous sont prévus : délai d'un mois et possibilité pour les syndicats de s'opposer au référendum. Le groupe LaREM votera contre ces amendements.

Mme Laurence Cohen. – Je remercie les collègues qui débattent sur le fond, notamment le président de la commission des affaires sociales.

M. Charles Revet. – Il le fait toujours très bien !

Mme Laurence Cohen. – Mais je souhaiterais une réponse de la ministre. Le Gouvernement peut assumer ses choix, mais qu'il les justifie, d'autant que nous avons donné des exemples concrets !

Le débat est d'autant plus nécessaire qu'il est marqué par le choix de procéder par ordonnance. Notre groupe est toujours soucieux de cheminer collectivement.

M. Pierre Laurent. – La logique de la loi est de supprimer des droits pour les salariés et d'en créer pour les patrons, que vous vous félicitez ensuite de pondérer... Cela ne renverse pas nos arguments.

M. Daniel Chasseing. – On a plus d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, que de plus grosses. Il n'y a pas de délégué syndical dans 96 % des petites entreprises. Il y a déjà un dialogue en leur sein, cette ordonnance le renforcera.

Les amendements n°s 22 et 74 ne sont pas adoptés.

M. le président. – Amendement n°17 rectifié *ter*, présenté par Mme Gruny, MM. Gremillet, Bonne et Daubresse, Mmes Garriaud-Maylam et Lamure, M. Lefèvre, Mme Imbert, M. Longuet, Mme Micouleau, MM. Raison, Perrin, Paccaud et Dallier, Mmes Eustache-Brinio et Lassarade, MM. Savary, Laménié, Mandelli et Rapin, Mme Deromedi, M. Mouiller et Mme Deseyne.

I. – Après l'alinéa 2

Insérer trois alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2232-16 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le présent article est applicable à la révision et à la dénonciation de la convention ou de l'accord qu'elles qu'aient été ses modalités de négociation et de ratification. » ;

...° Au premier alinéa de l'article L. 2232-21, après les mots : « d'accord », sont insérés les mots : « ou d'un avenant de révision » ;

II. – Alinéa 4

Remplacer cet alinéa par six alinéas ainsi rédigés :

1° ter L'article L. 2232-22 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-22. – Lorsque le projet d'accord ou d'un avenant de révision mentionné à l'article L. 2232-21 est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord valide.

« L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 et suivants.

« L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord, ou à défaut de stipulation expresse, par les articles L. 2261-9 et suivants sous réserve des dispositions suivantes :

« Les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur.

« La dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord. »

III. – Après l'alinéa 4

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...° Aux premier et quatrième alinéas du I de l'article L. 2232-23-1 et au premier alinéa de l'article L. 2232-26, les mots : « et révisés » sont remplacés par les mots : « , révisés et dénoncés » ;

...° Aux premiers alinéas des articles L. 2232-24 et L. 2232-25, les mots : « et réviser » sont remplacés par les mots : « , réviser et dénoncer » ;

Mme Pascale Gruny. – L'ordonnance permet aux employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, et de 20 salariés sans élus, de valider des accords après consultation des salariés et accord des deux tiers de ceux-ci. Elle permet également aux employeurs des entreprises de moins de 50 salariés de négocier avec un élu tout type d'accord.

Cet amendement prévoit en complément les modalités de révision et de dénonciation de tels accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, quel que soit leur effectif.

M. le président. – Sous-amendement n°198 à l'amendement n°17 rectifié *ter* de Mme Gruny, présenté par le Gouvernement.

Amendement n°17 rect. *ter*

I. – Alinéa 5

Remplacer cet alinéa par deux alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2232-21 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-21. – Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées par décret en Conseil d'État. » ;

II. – Après l'alinéa 13

Insérer quatre alinéas ainsi rédigés :

...° Après l'article L. 2232-22 du code du travail, il est inséré un article L. 2232-22-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-22-1. – Les modalités de révision et de dénonciation prévues à l'article L. 2232-22 sont applicables aux accords collectifs quelles qu'aient été les modalités de leur conclusion lorsque l'entreprise vient à remplir postérieurement les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-23. » ;

...° L'article L. 2232-23 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-23. – Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les dispositions des articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-22-1 s'appliquent. » ;

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Cet amendement est utile. Le Gouvernement propose de le sous-amender, dans le même esprit.

M. le président. – Amendement n°75, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 2

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Les articles L. 2232-21 à L. 2232-23 sont abrogés ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Dans les entreprises de moins de 11 et de moins de 50 salariés, cet amendement vise à éviter la conclusion d'accords au moyen d'une procédure permettant le contournement des organisations syndicales et une validation par référendum.

L'amendement n°151 est retiré.

M. le président. – Amendement n°76, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 2

Insérer trois alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2232-21 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-21. – En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité social et économique ou, à défaut, les représentants de proximité peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

« Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – L'ordonnance rend possible la négociation d'accords sans les syndicats dans les entreprises de moins de 50 salariés et permet à l'employeur d'obtenir la validation d'un accord par référendum.

Nous rétablissons la place légitime des syndicats dans les TPE en supprimant le référendum et en restaurant le mandatement.

M. le président. – Amendement n°77, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 2

Insérer trois alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2232-21 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est soumise à l'approbation de la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

« Si cette condition n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit. » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Nous proposons d'introduire la validation obligatoire de la commission de validation des accords collectifs pour les accords conclus par des élus non mandatés pour répondre à une double inquiétude : le renforcement du rôle

régulateur de la branche et la remontée effective des informations de terrain au niveau de la branche.

La branche conserve un rôle essentiel pour réguler les conditions de concurrence et définir des garanties économiques et sociales, selon le souhait du Gouvernement.

L'objectif est de s'assurer que les accords ne sont pas obtenus par des moyens détournés.

M. le président. – Amendement n°9 rectifié, présenté par MM. Chasseing, Bignon, Capus, Fouché, Guerriau, Lagourgue et A. Marc, Mme Mélot, MM. Wattebled, Luche et Cigolotti, Mme F. Gerbaud, M. Delcros, Mme C. Fournier et M. Longeot.

Après l'alinéa 2

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2232-22 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les votes ont lieu habituellement à main levée. Le vote est à bulletin secret si un salarié en fait la demande. » ;

M. Daniel Chasseing. – L'ordonnance facilite la négociation au sein des entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas de délégué syndical. Toutefois, ni cet article, ni son décret d'application ne mentionnent les modalités du vote par référendum.

M. le président. – Amendement n°79, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 2

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° L'article L. 2232-23 est abrogé ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Amendement de conséquence.

Les employeurs sont incités à contourner les syndicats, en leur ouvrant la possibilité de proposer unilatéralement un accord ratifié par deux tiers des salariés.

Les quelques mesures censées renforcer la présence syndicale dans les petites entreprises ne sont pas convaincantes. Les accords instituant les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) n'ont pas fait l'objet d'une évaluation loyale et sincère.

M. le président. – Amendement n°80, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 2

Insérer sept alinéas ainsi rédigés :

...° Le I de l'article L. 2232-23-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « compris entre onze et moins de » sont remplacés par les mots : « inférieur à » ;

b) Le 1° est ainsi modifié :

- le mot : « Soit » est supprimé ;
- est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. » ;

c) Au 2°, le mot : « Soit » est remplacé par les mots : « À défaut de salarié mandaté conformément au paragraphe précédent » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Là encore, amendement de conséquence.

Cet article contourne la représentation syndicale dans les entreprises entre 11 et 50 salariés en laissant au choix de l'employeur la négociation avec des salariés mandatés ou des élus.

Nous rétablissons la priorité donnée aux syndicats et aux salariés mandatés pour négocier ainsi que l'obligation d'informer les syndicats.

M. le président. – Amendement n°81, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 2

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Au premier alinéa du I de l'article L. 2232-23-1, les mots : « compris entre onze et moins de » sont remplacés par les mots : « inférieur à » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – L'article 8 de l'ordonnance va bien au-delà de ce qu'autorisait l'habilitation. Le Conseil constitutionnel n'a pas autorisé le référendum pour valider un accord proposé de façon unilatérale par l'employeur. C'est pourquoi cet amendement supprime la possibilité de recourir au référendum dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans les entreprises de moins de 50 salariés.

M. le président. – Amendement n°23, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Alinéa 3

Rédiger ainsi cet alinéa :

1° bis Les articles L. 2232-21 à L. 2232-23-1 sont abrogés ;

M. Guillaume Gontard. – Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur pourra, unilatéralement, soumettre ses décisions à référendum. Cela fragilisera les droits des salariés.

La logique référendaire est une véritable négation du dialogue social.

Nous proposons de restaurer une procédure de mandatement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

M. le président. – Amendement n°179, présenté par M. Milon, au nom de la commission.

Alinéa 3

Remplacer cet alinéa par neuf alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2232-23-1 est ainsi modifié :

- a) Le dernier alinéa du I est supprimé ;
- b) Au premier alinéa du II, après le mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur des membres du comité social et économique » ;
- c) Après le premier alinéa du II, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au premier alinéa, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation. »

...° L'article L. 2232-25 est ainsi modifié :

- a) Au troisième alinéa, après le mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur des membres du comité social et économique » ;
- b) Le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au troisième alinéa, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation. »

M. Alain Milon, rapporteur. – Cet amendement modifie l'insertion dans le code du travail des apports de la commission sur les règles de validité des accords collectifs signés par les élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et corrige certaines erreurs de rédaction de cette ordonnance.

M. le président. – Amendement n°78, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Alinéa 4

Remplacer cet alinéa par six alinéas ainsi rédigés :

1° ter L'article L. 2232-22 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-22. – En l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus titulaires du comité social et économique ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail.

« Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

« La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Si cette condition n'est pas remplie, l'accord ou l'avenant de révision est réputé non écrit.

« Les accords conclus en application du présent article sont transmis pour information à la commission paritaire de branche. L'accomplissement de cette formalité n'est pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

« À défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Cet amendement revient à la rédaction antérieure de cet article.

M. Alain Milon, rapporteur. – Le sous-amendement du Gouvernement n'a pas pu être examiné par la commission, mais il me semble utile. À titre personnel, avis favorable.

Avis favorable à l'amendement n°17 rectifié *ter*.

L'amendement n°75 conteste la réforme du mandatement et la commission des affaires sociales est favorable à la conclusion d'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical - c'est le cas de 96 % d'entre elles.

Le mandatement a montré ses limites depuis longtemps. Désormais, l'employeur dans les entreprises de moins de 20 salariés dépourvues de délégué syndical peut conclure directement un accord si les deux tiers du personnel l'acceptent.

Les règles ont été considérablement assouplies pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce que la commission des affaires sociales approuve. Les petites entreprises sont souvent oubliées par le législateur. Avis défavorable à l'amendement n°75.

Avis défavorable à l'amendement n°76 qui rend un monopole aux élus mandatés. Il faut trouver d'autres voies que le mandatement, dont on connaît les limites.

Avis défavorable à l'amendement n°77. Ce serait un frein à la conclusion d'accords dans les petites entreprises.

L'amendement n°9 rectifié me paraissait satisfait par un décret du 26 décembre 2017. Toutefois, l'amendement, rectifié comme je l'avais suggéré en commission, est plus pertinent que le décret. Sagesse.

L'avis est évidemment défavorable à l'amendement n°79, qui est la conséquence de l'amendement n°77. *Idem* pour l'amendement n°80, qui vide de sa substance la première ordonnance.

Conserver la priorité aux élus du personnel mandatés pour conclure un accord est contraire à la logique de la réforme : avis défavorable à l'amendement n°81. Avis défavorable également aux amendements n°s 23 et 78.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Pour être certaine que nous parlons des mêmes choses, je veux préciser la position du Gouvernement. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la négociation avec le délégué syndical reste possible mais la réalité est que seules 4 % des entreprises en comptent. Le mandatement est conservé mais il ne suffit pas : le faible nombre de candidats depuis vingt ans le prouve. D'où l'élu du personnel. Alors que la moitié des salariés travaillent dans des petites entreprises, il aurait été paradoxal que leur expression soit inférieure aux salariés des grands groupes. Eux aussi ont leur mot à dire sur la marche de l'entreprise. Pour ma part, je suis persuadée que la négociation entrant dans les mœurs, il sera plus facile aux entreprises d'adopter le système du délégué syndical. Elles pourront s'appuyer sur les observatoires départementaux, dont je ne souhaite pas la suppression. Les 1,3 million d'entreprises de petite taille n'ont pas les moyens du dialogue social, nous les leur donnons.

Le décret précise que la consultation, dans les entreprises de moins de 20 salariés, doit être « personnelle et secrète ». Des garanties sont apportées : le projet d'accord transmis au moins quinze jours auparavant, l'accord de deux tiers des salariés est requis. D'après les remontées qui nous parviennent depuis le début du mois, cela satisfait employeurs et employés. L'amendement n°9 rectifié me semble donc superfétatoire.

Avis favorable à l'amendement n°17 rectifié *ter* sous-amendé ainsi qu'à l'amendement n°179 du rapporteur. Avis défavorable à tous les autres qui témoignent d'un manque de confiance envers ce qu'il va se passer dans les entreprises. Soyez assurés que nous vous rendrons des comptes.

M. Jean-Louis Tourenne. – Belles et magnifiques explications ! On se croirait dans un conte de fées : les salariés, libres de toute pression, peuvent exprimer leurs opinions et cela est depuis que patrons et

ouvriers existent. Le monde du travail évolue par la confiance et les négociations collectives depuis le XIX^e siècle, c'est bien connu ! Nous savons aussi comment fonctionnent les entreprises...

Le sous-amendement n°198 est adopté.

L'amendement n°17 rectifié ter, modifié, est adopté.

Les amendements n°75, 76, 77, 9 rectifié et 79 n'ont plus d'objet.

L'amendement n°80 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n°81.

L'amendement n°23 n'a plus d'objet.

L'amendement n°179 est adopté.

L'amendement n°78 n'a plus d'objet.

M. le président. – Amendement n°82, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Alinéa 5

Supprimer cet alinéa.

M. Jean-Louis Tourenne. – Cet amendement rétablit les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation. Pourquoi les supprimer ? À première vue, ils paraissent inoffensifs. Institués à l'initiative des Direccte, ils sont censés faciliter, par leur expertise, le dialogue social. En fait, ils risquent de jouer le rôle de tours de guet sur la nature réelle de ce dialogue, qui n'est pas aussi sympathique et convivial qu'on veut bien nous le dire... Voilà pourquoi, sans doute, la commission les a supprimés.

M. Alain Milon, rapporteur. – Leurs attributions sont mal définies. L'Inspection du travail et la branche professionnelle apportent déjà une expertise juridique. La commission des affaires sociales a toujours été défavorable à ces institutions paritaires qui méconnaissent la réalité du dialogue social dans les petites entreprises, telles que les commissions paritaires régionales interprofessionnelles. Enfin, leur création par le décret du 28 novembre 2017 sort du champ de l'habilitation. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis favorable au rétablissement de ces observatoires qui témoignent de notre volonté de faciliter le dialogue social dans les petites entreprises. C'est une innovation. Ils accompagneront les entreprises et ils nous apporteront aussi une information sur ce qu'il s'y passe.

Mme Patricia Schillinger. – Le groupe LaREM votera cet amendement. Ces observatoires n'ont pas eu leur chance.

À la demande du groupe SOCR, l'amendement n°82 est mis aux voix par scrutin public.

M. le président. – Voici le résultat du scrutin n°53 :

Nombre de votants	344
Nombre de suffrages exprimés	344
Pour l'adoption.....	134
Contre	210

Le Sénat n'a pas adopté.

La séance est suspendue à 19 h 25.

PRÉSIDENCE DE M. JEAN-MARC GABOUTY,
VICE-PRÉSIDENT

La séance reprend à 21 h 30.

M. le président. – Amendement n°84, présenté par Mme Lienemann et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 5

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Au 3° de l'article L. 2241-1, après le mot : « emplois », sont insérés les mots : « notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire et leur durée, » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Une disposition analogue à celle du code du travail actuel relative aux négociations annuelles de branche figure dans l'ordonnance mais seulement au titre des dispositions supplétives. Nous proposons d'insérer la mention relative aux CDD et au travail temporaire parmi les dispositions d'ordre public. On constate en effet l'utilisation abusive dans certains secteurs des contrats très courts, ce qui appelle une négociation au niveau des branches pour endiguer ce phénomène.

M. le président. – Amendement n°24, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Alinéas 6 à 13

Remplacer ces alinéas par cent cinquante-deux alinéas ainsi rédigés :

2° Les chapitres I^{er} et II du titre IV sont ainsi rédigés :

« Chapitre I^{er}

« Négociation de branche et professionnelle

« Section 1

« Négociation annuelle

« Art. L. 2241-1. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

« Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

« Art. L. 2241-2. – La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

« 1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

« 2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

« 3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

« Art. L. 2241-2-1. – Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

« À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

« Section 2

« Négociation triennale

« Sous-section 1

« Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

« Art. L. 2241-3. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1.

« La négociation porte notamment sur :

« 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

« 2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

« Sous-section 2

« Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

« Art. L. 2241-4. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre Ier de la cinquième partie. »

« La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

« Par ailleurs, les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16.

« Sous-section 3

« Travailleurs handicapés

« Art. L. 2241-5. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

« La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

« Sous-section 4

« Formation professionnelle et apprentissage

« Art. L. 2241-6. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

« Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

« La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

« 1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 ;

« 2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;

« 3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

« Section 3

« Négociation quinquennale

« Sous-section 1

« Classifications

« Art. L. 2241-7. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

« Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

« Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

« À l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

« Sous-section 2

« Épargne salariale

« Art. L. 2241-8. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les cinq ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

« Section 4

« Dispositions communes à la négociation annuelle et à la négociation quinquennale

« Art. L. 2241-9. – Les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à programmer

les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

« Art. L. 2241-10. – À défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

« Art. L. 2241-11. – L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article L. 2231-6.

« En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, la commission mixte mentionnée à l'article L. 2261-20 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations prévues à l'article L. 2241-9.

« Art. L. 2241-12. – Une commission mixte est réunie dans les conditions prévues à l'article L. 2241-11 si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

« L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« Section 5

« Temps partiel

« Art. L. 2241-13. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

« Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

« Chapitre II

« Négociation obligatoire en entreprise

« Section 1

« Modalités de la négociation obligatoire

« Art. L. 2242-1. – Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage :

« 1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

« 2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;

« 3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-13, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

« À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation ou, en cas d'accord mentionné à l'article L. 2242-20 ou prévu à l'article L. 2222-3, suivant le terme de cet accord, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

« La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

« Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

« Art. L. 2242-2. – Lors de la première réunion sont précisés :

« 1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

« 2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.

« Art. L. 2242-3. – Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de la présente section, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

« Art. L. 2242-4. – Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

« Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

« Section 2

« Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

« Art. L. 2242-5. – La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

« 1° Les salaires effectifs ;

« 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

« 3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;

« 4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

« Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.

« Art. L. 2242-5-1. – L'employeur qui n'a pas rempli l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-5 dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 est soumis à une pénalité. Si aucun manquement relatif à cette obligation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 10 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle. Si au moins un manquement relatif à cette obligation a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % des exonérations de cotisations sociales mentionnées au même article L. 241-13 au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives comprenant l'année du contrôle.

« Dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure à un an en application de l'article L. 2242-20 du présent code, le premier alinéa n'est pas applicable pendant la durée fixée par l'accord. Au terme de cette durée ou si une organisation signataire a demandé que cette négociation soit engagée sans délai, lorsque l'employeur n'a pas rempli l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-5, dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4, il est fait application du premier alinéa du présent article.

« Lorsque l'autorité administrative compétente constate le manquement mentionné au même premier alinéa, elle fixe le montant de la pénalité en tenant compte

notamment des efforts constatés pour ouvrir les négociations, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la gravité du manquement et des circonstances ayant conduit au manquement, dans des conditions fixées par décret.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre 1er du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté au régime général de sécurité sociale, selon les mêmes modalités que celles retenues pour l'imputation de la réduction mentionnée à l'article L. 241-13 du même code.

« Art. L. 2242-6. – La négociation prévue à l'article L. 2242-5 donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

« Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation annuelle de négocier, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

« Art. L. 2242-7. – Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.

« Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« Section 3

« Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

« Art. L. 2242-8. – La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

« 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

« 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et

d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8.

« Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

« En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

« En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

« 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

« 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

« 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

« Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;

« 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

« 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

« Art. L. 2242-9. – Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures mentionnées au 2° de l'article L. 2242-8 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action mentionné au même 2°. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

« Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

« Art. L. 2242-10. – Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-8, les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« Art. L. 2242-11. – La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants.

« Art. L. 2242-12. – La négociation prévue à l'article L. 2242-8 peut également porter sur la prévention de la pénibilité prévue au chapitre III du titre VI du livre Ier de la quatrième partie.

« Section 4

« Gestion des emplois et des parcours professionnels

« Art. L. 2242-13. – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

« 1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 ;

« 2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

« 3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

« 4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

« 5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

« 6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

« Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

« Art. L. 2242-14. – La négociation mentionnée à l'article L. 2242-13 peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre du présent

article vaut conclusion de l'accord mentionné au second alinéa de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des autres dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie.

« Art. L. 2242-15. – La négociation prévue à l'article L. 2242-13 peut également porter :

« 1° Sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 selon les modalités prévues à ce même article ;

« 2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;

« 3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

« 4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

« Art. L. 2242-16. – Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale mentionnée à l'article L. 2242-13, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier prévues par ce même article.

« Art. L. 2242-17. – L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises mentionnés à l'article L. 2242-13, les modalités de cette mobilité interne à l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article.

« Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation prévue au présent article porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

« Art. L. 2242-18. – L'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-17 comporte notamment :

« 1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;

« 2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

« 3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une

éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

« Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-17 et du présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

« Art. L. 2242-19. – L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-17 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

« Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-17 et L. 2242-18 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.

« Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6.

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-17, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

« Section 5

« Adaptation des règles de négociation par voie d'accord

« Art. L. 2242-20. – Un accord d'entreprise peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte que dans les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

« Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs définie au 1° de l'article L. 2242-5, une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai.

« Cet accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement

différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

« Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° de l'article L. 2242-8, l'entreprise remplit l'obligation prévue à l'article L. 2242-9 pendant la durée prévue par l'accord. » ;

M. Pierre Laurent. – En matière d'égalité professionnelle, l'obligation de négocier au niveau de la branche ne serait plus triennale mais quadriennale. Pourquoi ce recul ? Selon le CESE, seules 61 % des entreprises ont un accord collectif ou un plan unilatéral sur ce sujet, et 60 % des cinquante principales branches professionnelles. Comment assurer l'égalité salariale dans ces conditions ? Madame la Ministre, vous avez pourtant déclaré dans *Le Journal du Dimanche* vouloir supprimer l'écart de salaire entre hommes et femmes d'ici la fin du quinquennat.

M. le président. – Amendement n°180, présenté par M. Milon, au nom de la commission.

Alinéa 10

Supprimer cet alinéa.

M. Alain Milon, rapporteur. – Cet amendement supprime une disposition déjà prévue par l'ordonnance du 20 décembre 2017.

M. le président. – Amendement n°173 rectifié, présenté par M. Requier, Mme N. Delattre, MM. Arnell, Artano et A. Bertrand, Mme M. Carrère, MM. Castelli, Collin et Corbisez, Mme Costes, MM. Dantec, Gabouty, Gold et Guérini, Mmes Guillotin et Jouve, M. Labbé, Mme Laborde et MM. Léonhardt, Menonville, Vall et A. Marc.

Après l'alinéa 10

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

2° ter Au 1° de l'article L. 2242-1, après les mots : « le temps de travail », sont insérés les mots : « , le télétravail » ;

Mme Maryse Carrère. – Cet amendement reprend une disposition de la proposition de loi déposée par le groupe RDSE visant à favoriser le télétravail. Le recours au télétravail demeure faible en France, par rapport aux pays scandinaves ou anglo-saxons : entre 2 et 6 % pour le télétravail avec avenant et de 16 à 20 % pour le télétravail informel. De fait, malgré la loi Warsmann, le cadre juridique reste flou, notamment en matière d'accident du travail.

Cet amendement inclut le télétravail au sein des thèmes obligatoires à traiter dans les négociations collectives. Il est temps de faire entrer les pratiques du XXI^e siècle dans le droit.

M. le président. – Amendement n°192, présenté par M. Milon, au nom de la commission.

Après l'alinéa 10

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Au second alinéa de l'article L. 2242-3, le mot : « annuelle » est supprimé ;

M. Alain Milon, rapporteur. – Amendement de coordination juridique.

M. le président. – Amendement n°63, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Après l'alinéa 10

Insérer trois alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2242-8 est ainsi modifié :

a) La première phrase du premier alinéa est complétée par les mots : « ou lorsqu'elles ne produisent pas les informations et indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise mentionnés au 1° *bis* de l'article L. 2323-8 » ;

b) La première phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots : « ou au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'a pas produit les informations et indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes mentionnés au premier alinéa du présent article » ;

Mme Laurence Cohen. – Vous vous êtes engagée, avec le président de la République, à faire de l'égalité professionnelle un cheval de bataille.

Pourquoi ne pas en faire un thème incontournable de la négociation d'entreprise ? L'écart de salaires entre femmes et hommes demeure à 25 %. Les ordonnances permettront de modifier le contenu et la périodicité des négociations. La loi Rebsamen a supprimé le rapport de situation comparée créé en 1983 par la loi Roudy, et vous ne contraignez pas les entreprises à publier les données figurant dans la base de données du comité économique et social. Comment négocier sans ces informations ?

Par conséquent, nous proposons de sanctionner à hauteur de 1 % de la masse salariale les entreprises de plus de cinquante salariés qui ne fournissent pas les informations sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.

L'égalité entre hommes et femmes a beau être un principe constitutionnel, nous sommes loin de l'Islande, où l'égalité salariale est imposée par la loi !

M. Alain Milon, rapporteur. – N'ouvrons pas la boîte de Pandore en multipliant les thèmes de négociation : avis défavorable à l'amendement n°84.

Avis défavorable à l'amendement fleuve n°24, car la réforme vise au contraire à donner plus de liberté aux partenaires sociaux pour fixer la périodicité de la négociation.

Le télétravail est certes un sujet important mais je ne souhaite pas alourdir le texte, d'autant que l'amendement n° 173 rectifié modifie un article d'ordre public. Avis défavorable.

L'amendement n° 63 sanctionne l'absence d'information sur la situation comparée des femmes et des hommes. Je suis réticent au renforcement incessant des pénalités, d'autant que l'amendement est partiellement satisfait par un amendement adopté à l'Assemblée nationale qui oblige l'employeur à financer l'expertise quand la base de données ne comporte aucun indicateur sur ce thème. Mais sur ce sujet délicat, je souhaite entendre l'avis du Gouvernement car la ministre a annoncé qu'un plan d'action serait présenté avant fin mars en matière d'égalité professionnelle.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis défavorable à l'amendement n°84 qui ne respecte pas l'esprit des ordonnances. Avis favorable à l'amendement n°192.

Avis défavorable à l'amendement n°24 : il faut jouer le jeu ! Le champ des négociations de branche n'est élargi qu'à condition qu'il y ait un agenda social négocié. Le filet de sécurité des dispositions supplétives de la loi demeure.

Avis favorable à l'amendement n°180.

L'amendement n°63 pointe une situation incompréhensible et inacceptable puisque l'absence d'égalité salariale entre hommes et femmes enfreint une disposition constitutionnelle : à travail égal, salaire égal. La loi l'exige aussi depuis vingt-cinq ans. L'écart de salaire est de 25 % tous postes confondus, ce qui s'explique par l'orientation et la gestion de carrières différenciées. Mais le principe lui-même n'est pas respecté puisque pour un même poste, l'écart est encore de 9 %. Preuve que la loi, les sanctions ne suffisent pas. Nous nous sommes donné cinq ans pour éradiquer ce problème, en trouvant pour ainsi dire le bon marteau pour le bon clou.

Vous posez la question de la transparence. Un amendement a été adopté à l'Assemblée nationale qui prévoit le financement par l'employeur de l'expertise sur l'égalité entre hommes et femmes, si l'information n'a pas été fournie. Les partenaires sociaux et les salariés doivent avoir accès à l'information ; surtout, celle-ci, trop hétéroclite pour être exploitable, doit être normée.

Je réunirai les partenaires sociaux, nous analyserons les exemples étrangers. S'il le faut, nous modifierons la loi. Je n'ai aucun *a priori* sur les outils à utiliser. Je veux éradiquer cette injustice profonde pour les femmes qui est aussi une perte de pouvoir d'achat et une perte économique. L'évolution des mentalités devrait aussi faciliter un changement d'échelle. Quand la loi Zimmermann-Copé a imposé la parité dans les conseils d'administration, elle a prévu un plan sur cinq ans : le pluriannuel est parfois plus efficace, quand le volontarisme est là ! Avis défavorable, à l'instant T, sur l'amendement n°63. Nous y reviendrons, et j'espère que le Parlement nous suivra le moment venu.

Nous avons ouvert la porte pour faire du télétravail un droit opposable et le sécuriser. Faisons d'abord

vivre les textes qui existent. Nul besoin de rendre obligatoire la négociation sur ce thème porteur. Avis défavorable à l'amendement n°173 rectifié.

L'amendement n°84 n'est pas adopté.

M. Pierre Laurent. – Le sujet de l'égalité salariale semble pris au sérieux, et j'ai noté la réponse de la ministre avec intérêt. Néanmoins, pour avancer rapidement, on ne peut se contenter d'une négociation quadriennale.

L'amendement n°24 n'est pas adopté.

L'amendement n°180 est adopté.

L'amendement n°173 rectifié n'est pas adopté.

L'amendement n°192 est adopté.

Mme Laurence Cohen. – L'amendement de l'Assemblée nationale que vous avez mentionné est intéressant. Devant les explications fournies par la ministre, nous retirons l'amendement n°63, car nous souhaitons accompagner ses efforts pour mettre fin aux inégalités.

L'amendement n°63 est retiré

M. le président. – Amendement n°25, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Alinéas 14 à 16

Remplacer ces alinéas par cinq alinéas ainsi rédigés :

3° bis Les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 sont ainsi rédigés :

« Art. L. 2253-1. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés.

« Cet accord ne peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés.

« Art. L. 2253-2. – Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence. » ;

3° ter L'article L. 2253-3 est abrogé ;

M. Dominique Watrin. – Cet amendement de repli reprend un amendement du groupe GDR à l'Assemblée nationale lors de la loi d'habilitation qui imposait que la nouvelle articulation des normes se fasse « dans le respect des dispositions d'ordre public ».

La volonté du patronat de tirer les salaires vers le bas est démontrée. Pour preuve, l'accord signé par la CFDT qui fixe le salaire minimum dans la chimie à

0,6 % en deçà du SMIC... Votre logique qui autorise les accords d'entreprise et de branche à déroger aux normes supérieures favorise cette moindre protection des salariés. D'où notre amendement qui rétablit une véritable hiérarchie des normes.

M. le président. – Amendement n°146, présenté par Mme Taillé-Polian et les membres du groupe socialiste et républicain.

Alinéa 14

Remplacer les mots :

ensemble de garanties se rapportant à la même matière

par les mots :

catégorie d'avantages ayant la même cause et le même objet

Mme Sophie Taillé-Polian. – Cet amendement lève une insécurité juridique qui serait source de contentieux en autorisant le cumul de certains avantages au bénéfice des salariés.

M. le président. – Amendement n°147, présenté par Mme Taillé-Polian et les membres du groupe socialiste et républicain.

Alinéa 16

Remplacer les mots :

ensemble de garanties se rapportant à la même matière

par les mots :

catégorie d'avantages ayant la même cause et le même objet

Mme Sophie Taillé-Polian. – Défendu.

M. Alain Milon, rapporteur. – Nous avons déjà rejeté un amendement qui poursuit le même but que l'amendement n°25. Avis défavorable.

La table ronde organisée avec les syndicats en décembre a montré que la notion de « même cause » pouvait être source de complexité ; la notion de « même objet » a été rejetée par l'Assemblée nationale en raison de la confusion possible avec celle de « matière ». Retrait ou avis défavorable aux amendements n°146 et 147.

Mme Muriel Pénicaut, ministre. – On a abusé de la formule « inversion de la hiérarchie des normes » : ce n'est pas exact. Soyons rigoureux. Avis défavorable à l'amendement n°25. Si un minimum conventionnel se retrouve sous le SMIC du fait de l'augmentation de celui-ci, il doit le rattraper. Sinon il n'y aurait pas de SMIC !

Avis défavorable aux amendements n°146 et 147 : la formule est à la fois assez large et assez précise pour garantir une discussion équilibrée.

L'amendement n°25 n'est pas adopté.

L'amendement n°146 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n°147.

M. le président. – Amendement n°26, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Alinéas 17 à 25

Remplacer ces alinéas par deux alinéas ainsi rédigés :

4° Le VI de l'article L. 2254-2 est ainsi rédigé :

« VI. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au I, ce licenciement repose sur un motif économique. » ;

M. Guillaume Gontard. – Nous proposons qu'en cas de refus du salarié de se voir appliquer un accord de compétitivité, la procédure de licenciement économique s'applique. Ce n'est pas au salarié qui refuse la modification de ses conditions de travail de porter la responsabilité de son licenciement.

M. le président. – Amendement n°83, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Alinéa 18

Supprimer cet alinéa.

M. Jean-Louis Tourenne. – La dénomination d'accords de « performance » proposée par notre rapporteur marque l'élargissement des possibilités offertes à l'employeur d'utiliser l'emploi comme instrument d'ajustement. Il ne s'agit pas d'une précision uniquement sémantique. Plus que la notion de « compétitivité », celle de « performance » ouvre un champ élargi aux exigences des employeurs.

M. le président. – Amendement n°150, présenté par Mme Taillé-Polian et les membres du groupe socialiste et républicain.

Alinéas 23 et 24

Remplacer ces alinéas par trois alinéas ainsi rédigés :

c) Le V est ainsi rédigé :

« V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.

« Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'accord d'entreprise et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique. » ;

Mme Sophie Taillé-Polian. – Cet amendement se conforme à la directive européenne de 1998 qui prévoit l'obligation pour l'employeur d'informer et consulter le personnel en cas de licenciement pour

motif non inhérent à la personne du salarié. Le licenciement collectif pour motif économique est plus avantageux pour le salarié, plus acceptable humainement. Comme le dit un célèbre juriste, le droit du travail protège désormais non plus les salariés mais les investisseurs.

M. le président. – Amendement n°89, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 24

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...) Le V est complété par une phrase ainsi rédigée : « Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre de dix salariés ou plus ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement est soumis aux modalités et conditions définies aux articles L. 1233-28 à L. 1233-33. » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Le code du travail prévoit que l'employeur qui envisage un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte les représentants du personnel.

La directive européenne du 20 juillet 1998 est claire : dès lors que le licenciement est collectif, les procédures d'information et consultation des salariés sont obligatoires. Nous rétablissons cette obligation dans le cas où dix salariés ou plus refuseraient l'accord de compétitivité.

M. Alain Milon, rapporteur. – Le Sénat a œuvré pour que le licenciement en cas de refus d'appliquer un accord de flexisécurité repose sur un motif ni personnel, ni économique, mais spécifique et défini par la loi. L'amendement n°26 écrase en outre plusieurs apports de l'Assemblée nationale sur les délais de réflexion : avis défavorable.

Nous avons préféré parler d'accord de performance sociale et économique plutôt que d'accord de compétitivité parce que le nouvel accord peut avoir une visée uniquement défensive. Nous n'avons pas élargi son champ d'application et l'employeur ne peut l'imposer unilatéralement : il faut un accord avec les syndicats majoritaires. Avis défavorable à l'amendement n°83.

L'amendement n°150 est contradictoire : on ne peut à la fois maintenir le motif spécifique et appliquer les règles du licenciement économique... Retrait ou avis défavorable, de même qu'à l'amendement n°89.

Mme Muriel Pénicaut, ministre. – Avis défavorable à l'amendement n°26. Lorsque le salarié refuse de se voir appliquer un accord collectif majoritaire, il s'agit d'un refus individuel qui n'entre pas dans le cadre du régime juridique du licenciement économique.

L'amendement n°83 porte sur la dénomination des accords. Il faut veiller à éviter toute ambiguïté. Je m'en remets à la sagesse du Sénat.

Sur les amendements n°150 et 89, avis défavorable : si un accord de performance sociale et économique est signé mais que des salariés refusent, individuellement, qu'il s'applique à eux, cela ne constitue pas un cas d'un licenciement collectif.

L'amendement n° 26 n'est pas adopté, non plus que les amendements 83, 150 et 89.

M. le président. – Amendement n°85, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 19

Insérer deux alinéas suivants :

...) Le I est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – C'est un amendement de précaution pour garantir le pouvoir d'achat des salariés. Ainsi, l'accord ne pourra porter atteinte aux primes et augmenter parallèlement le temps de travail et la flexibilisation.

M. le président. – Amendement n°170 rectifié, présenté par MM. Requier, Arnell, Artano et A. Bertrand, Mme M. Carrère, MM. Castelli, Collin et Corbisez, Mme Costes, M. Dantec, Mme N. Delattre, MM. Gabouty, Gold et Guérini, Mmes Guillotin et Jouve, M. Labbé, Mme Laborde et MM. Léonhardt, Menonville et Vall.

Après l'alinéa 19

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...) Le I est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur envisage d'aménager la rémunération en application du troisième alinéa du présent I, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés. » ;

M. Éric Gold. – Cet amendement rétablit le diagnostic partagé, qui existait dans les accords offensifs, lorsque des baisses de salaire sont envisagées.

M. Alain Milon, rapporteur. – Les contraintes juridiques entourant les accords de maintien dans l'emploi expliquent leur échec : douze seulement, en cinq ans... Ne répétons pas les mêmes erreurs. Avis défavorable à l'amendement n°85, d'autant que rien n'interdit de maintenir la rémunération lors de la négociation d'un accord de performance.

Nous constatons depuis cinq ans que la multiplication des garde-fous est le meilleur moyen de tuer dans l'œuf les accords de flexisécurité. Faisons confiance aux partenaires sociaux, puis tirons le bilan, plutôt que de multiplier les contraintes *a priori*. Retrait ou avis défavorable à l'amendement n° 170 rectifié.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis défavorable. Il faut choisir son approche : le dialogue social, avec un accord majoritaire, ou la multiplication des obligations dans les moindres détails. Quand elles sont trop complexes, les partenaires sociaux ne se saisissent pas des dispositions légales... Mieux vaut responsabiliser les acteurs pour négocier le progrès économique et social.

L'amendement n°85 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n° 170 rectifié.

L'amendement n°12 rectifié ter est retiré.

M. le président. – Amendement n°86, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 21

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...) Le II est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation au second alinéa de l'article L. 2222-3-3, l'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord. » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Les modalités de préparation de cet accord apparaissent trop légères. Ainsi, l'absence de préambule n'entraîne plus la nullité de l'accord. Or cette note de synthèse donnait aux salariés une meilleure connaissance de la norme conventionnelle applicable. Il faut doter les partenaires sociaux des outils permettant ce diagnostic partagé et améliorer la visibilité pour les salariés.

M. Alain Milon, rapporteur. – Il n'est pas souhaitable d'alourdir les accords de performance par de nouvelles contraintes juridiques. La sanction me paraît disproportionnée. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis. L'excès de juridisme crée une machine à contentieux, non à négociation.

M. Dominique Watrin. – Accord de compétitivité, accord du maintien de l'emploi, accord de performance... Quels que soient leurs noms, ils ont une caractéristique commune : les garde-fous proposés ne suffisent pas. On fait porter les efforts d'une réorganisation sur les seuls travailleurs. Chez PSA, depuis la mise en œuvre de ces accords, 25 000 emplois ont été supprimés, alors que le groupe engrange des bénéfices records.

La solution, pour améliorer la compétitivité et la performance, n'est pas de s'en prendre au travail mais bien de réduire le coût du capital ! Nous nous abstenons sur ces amendements.

M. Jean-Louis Tourenne. – La base de votre raisonnement est fautive, Madame la Ministre. Vous postulez que la négociation a toutes les vertus, or s'il n'y a pas de délégués syndicaux, voire pas de délégués du personnel, le résultat de la négociation est nécessairement faussé, étant donné le lien de subordination entre employeur et salarié.

Je redoute, dans les années à venir, une baisse de salaires, une hausse du temps de travail, du travail de nuit, une dégradation des conditions de travail... J'espère me tromper.

L'amendement n°86 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°87, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 21

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...) Le II est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié et conclu par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-21-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24. » ;

Mme Sabine Van Heghe. – Dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux, les accords de compétitivité doivent pouvoir être conclus par des élus mandatés ou, à défaut, par des salariés mandatés bénéficiant d'une formation spécifique et de l'assistance des organisations syndicales.

M. Alain Milon, rapporteur. – Avis défavorable au rétablissement du monopole des élus mandatés.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis.

L'amendement n°87 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°148, présenté par Mme Taillé-Polian et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 21

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...) Le second alinéa du III est ainsi rédigé :

« La modification du contrat de travail résultant de l'application de l'accord doit faire l'objet de l'accord express du salarié. » ;

Mme Sophie Taillé-Polian. – Cet amendement de repli, comme l'amendement n°149, porte sur la modification des contrats de travail. Nous voulons que les salariés fassent connaître leur accord, plutôt que leur refus. Cela ouvrira, au moins, un espace de discussion avec l'employeur.

M. Alain Milon, rapporteur. – Les garanties apportées suffisent. Désormais, l'accord collectif dans l'entreprise s'appliquera automatiquement, y compris les stipulations contrares et incompatibles avec les contrats de travail. Il n'est donc pas nécessaire de prévoir en plus des règles pour obtenir l'accord des

salariés en cas de modification de leurs contrats de travail.

M. Martial Bourquin. – C'est incroyable !

M. Alain Milon, rapporteur. – Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Ces dispositions ne sont pas nouvelles, elles existaient dans les quatre accords fusionnés. Votre amendement va à l'encontre du but que vous recherchez. Si le salarié ne manifeste pas son accord, il sera présumé refusant la modification de son contrat de travail et licencié au bout d'un mois. Avis défavorable.

L'amendement n°148 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°88, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 21

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...) Au IV, les mots : « dispose d'un délai d'un mois pour faire » sont remplacés par le mot : « fait » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Si le salarié refuse un accord incompatible avec son contrat de travail, il pourra être licencié. Cela ressemble à de l'acharnement ! Donner au salarié un délai d'un mois de réflexion est bien trop court.

M. Alain Milon, rapporteur. – Le délai d'un mois protège l'employeur et le salarié. Un mois de réflexion n'est pas excessif compte tenu des enjeux. Retrait, sinon avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis défavorable. La jurisprudence estime le délai d'un mois raisonnable.

M. Jean-Louis Tourenne. – Nous sommes là, non pour nous plier à la jurisprudence, mais pour écrire la loi. Supprimer le délai serait peut-être préjudiciable, mieux vaudrait l'allonger. Le salarié licencié menacé de licenciement est sous le coup de l'émotion. Un mois pour retrouver de la sérénité, c'est un peu court.

L'amendement n°88 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°149, présenté par Mme Taillé-Polian et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 21

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...) Au IV, le mot : « refus » est remplacé par le mot : « accord » ;

Mme Sophie Taillé-Polian. – Défendu.

M. Alain Milon, rapporteur. – Le principe est désormais l'application directe et automatique dans l'entreprise de l'accord de performance. En conséquence, ce sont les règles de refus qui doivent être définies, et non celles d'acceptation.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Rejet également.

L'amendement n°149 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°90, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 25

Insérer huit alinéas ainsi rédigés :

...) Il est ajouté un paragraphe ainsi rédigé :

« ... – Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés, un expert-comptable peut être mandaté :

« 1° Par le comité social et économique ;

« 2° Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité social et économique :

« – par les délégués syndicaux ;

« – à défaut, par les représentants élus mandatés ;

« – à défaut, par les salariés mandatés.

« Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur. »

M. Jean-Louis Tourenne. – La possibilité de conclure des accords doit s'accompagner d'un droit à l'expertise quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce droit était financé par l'employeur. On en dissuade les membres du comité social et économique en leur en faisant porter le coût.

M. Alain Milon, rapporteur. – Avis défavorable. La possibilité reconnue par la loi Travail aux négociateurs d'un accord de préservation et de développement de l'emploi de bénéficiaire de l'aide d'un expert-comptable était surprenante car l'expert est là pour aider les élus du personnel, non les délégués syndicaux.

La création du conseil d'entreprise, qui donne les compétences de négociation aux élus du personnel, répondra aux attentes des auteurs de l'amendement.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis défavorable. Les expertises sont exclusivement à la charge de l'employeur lorsqu'elles portent sur des questions graves - la consultation sur la situation financière et économique de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, un licenciement collectif pour motif économique ou un risque grave constaté dans l'entreprise, elles sont financées à 20 % par le comité social et économique quand elles touchent à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et, fait nouveau, sur des consultations ponctuelles autres que sur un risque grave constaté dans l'établissement. Autrefois, il y avait une sorte de schizophrénie : l'un commandait, l'autre payait. Dorénavant, il y a aura coresponsabilité. Cela régulera le marché de l'expertise, ce qui n'est peut-être pas inutile.

M. Jean-Louis Tourenne. – Pourquoi la responsabilité serait-elle synonyme d'espèces sonnantes et trébuchantes ? Selon vous, les individus ne seraient responsables que si on les fait payer. C'est contestable. Ce que vous ne dites pas, c'est qu'en faisant payer les comités sociaux et économiques pour les expertises, dans la mesure où la cotisation dans les petites entreprises n'augmentera pas, vous leur enlevez les moyens de demander des expertises et de lancer des activités culturelles ou sportives. Encore une fois, ce sont les petites entreprises qui sont pénalisées.

L'amendement n°90 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°91, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 25

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° L'article L. 2262-13 est abrogé ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Il appartient à celui qui conteste la validité des nouveaux accords d'apporter la preuve qu'ils n'ont pas été négociés ou conclus conformément à la loi. S'agit-il de faire pression en cas de contentieux ou de dissuader d'un recours ? Cette présomption simple ne nous paraît pas être une bonne chose dès lors que la base de données nationale rendant public les conventions et accords prévus par la loi de 2016 n'existe pas.

M. le président. – Amendement n°92, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 25

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Au premier alinéa de l'article L. 2262-14, le mot : « deux » est remplacé par le mot : « six » ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Le délai de deux mois prévu pour le recours contre les accords collectifs est trop court, particulièrement en raison de leurs nouvelles modalités de conclusion, nous le portons à six mois.

M. le président. – Amendement n°27, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Alinéas 26 à 33

Remplacer ces alinéas par un alinéa ainsi rédigé :

5° Les articles L. 2262-13 à L. 2262-15 sont abrogés.

M. Dominique Watrin. – La présomption de conformité signifie que le patronat pourra imposer sa loi en toute légalité. La direction du travail l'a clairement dit dans une note publiée par *Libération* le 7 juin 2017. La présomption de conformité restreint le contrôle du juge, elle revient à donner un chèque en blanc aux employeurs.

M. le président. – Amendement n°93, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 27

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° L'article L. 2262-15 est abrogé ;

M. Jean-Louis Tourenne. – Il faut encadrer les conséquences de la décision du juge. Sans quoi, quand bien même un juge estimerait illégal un accord prévoyant une diminution de salaire, l'employeur pourrait échapper à la compensation financière des heures travaillées.

M. Alain Milon, rapporteur. – L'article L. 2262-13 que souhaitent abroger les auteurs de l'amendement n°91 tire les conséquences d'un revirement de jurisprudence de la Cour de cassation - je vous renvoie à l'arrêt du 27 janvier 2015. Avis défavorable à l'amendement n°91.

Même avis à l'amendement n°92 : le délai de deux mois correspond à celui bien connu pour introduire devant le juge administratif un recours en excès de pouvoir contre un acte réglementaire. De surcroît, les salariés conservent la faculté, qui n'est pas limitée dans le temps, d'attaquer indirectement, par voie d'exception, un accord devant le juge judiciaire quand il est lié à un litige individuel.

La commission des affaires sociales souhaite conserver les trois articles que les auteurs de l'amendement n°27 veulent abroger. Qu'il s'agisse de la charge de la preuve, du délai de prescription des actions en nullité fixé à deux mois ou de la possibilité pour le juge d'étaler dans le temps les effets de sa décision, ces articles améliorent la sécurité juridique. Avis défavorable.

Je ne comprends pas les raisons de l'amendement n°93 car l'article L. 2262-15 vise à mieux protéger les salariés et les employeurs quand un accord collectif est annulé par le juge. En outre, la mesure qu'il modifie a été introduite au Sénat par un amendement de Mme Lamure et de ses collègues à la délégation aux entreprises. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis défavorable aux quatre amendements. Comment peut-on être dans la défiance avant même d'avoir négocié ? La présomption de conformité n'exclut pas les recours. À l'amendement n°92, un délai de six mois est trop long. Ce n'est l'intérêt ni d'une partie ni de l'autre. Bien entendu, nous défendons nos trois articles, que l'amendement n°27 vise à supprimer. Quant à la rétroactivité, on n'a pas vu de jurisprudence si étrange qu'il faille légiférer.

L'amendement n°91 n'est pas adopté, non plus que les amendements n°s 92, 27, 93.

L'article 2, modifié, est adopté.

ARTICLE ADDITIONNEL

M. le président. – Amendement n°4 rectifié *quater*, présenté par M. Chasseing et les membres du groupe Les Indépendants - République et Territoires.

Après l'article 2

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après le quatrième alinéa de l'article L. 1233-4 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur n'est pas tenu de réaliser des efforts de formation ou d'adaptation qui nécessiteraient l'acquisition de connaissances de base non acquises avant le reclassement. »

M. Daniel Chasseing. – Le code du travail prévoit désormais une obligation de formation avant un licenciement économique, très bien mais à condition qu'elle soit proportionnée aux compétences de base du salarié.

M. Alain Milon, rapporteur. – Cet amendement envoie un mauvais signal. En outre, la notion de connaissances de base est floue. Retrait, sinon rejet.

Mme Muriel Pénicaut, ministre. – *Idem.* Alors qu'il y aura de plus en plus de mutations professionnelles, il est essentiel que l'employeur maintienne l'employabilité de ses salariés.

L'amendement n°4 rectifié quater est retiré.

ARTICLE 3

M. Dominique Watrin. – Alors que cet article prévoit la fusion des IRP en une seule instance, la fameuse ordonnance balai, la sixième, élargit les capacités de négociations du futur conseil d'entreprise qui pourrait remplacer, par accord majoritaire avec les syndicats, le comité social et économique. Ainsi le conseil d'entreprise pourrait négocier un plan de sauvegarde de l'emploi.

En supprimant le CHSCT, vous supprimez l'instance la plus proche de l'activité réelle. C'est un acteur incontournable de la prévention des risques professionnels. Son importance n'a cessé de croître ces dernières années alors que se développaient les maladies psychosociales et que les pathologies classiques demeuraient à un niveau élevé. Nous sommes contre cette régression qui ne tardera pas à produire ses effets négatifs.

M. Roland Courteau. – Quitte à me répéter, je persiste : la fusion des IRP aura pour effet de relativiser les questions de santé au travail. C'est une régression grave.

On nous avait promis une commission chargée de la santé avec la faculté d'ester en justice. Seules les entreprises de plus de 300 salariés en compteront une, elle sera dépourvue de personnalité morale.

Chacune des instances que vous fusionnez a une histoire et une raison d'être. Les CHSCT ont un rôle

irremplaçable pour vérifier que les lois en rapport avec la santé et la sécurité des salariés sont respectées. Ils ont un rôle de lanceurs d'alerte. Le CHSCT est la « mauvaise conscience » de l'employeur, comme l'a dit un célèbre sociologue du travail. Voilà pourquoi le patronat veut le supprimer. En quelque sorte, c'est « cachons ces conditions de travail que nous ne saurions voir ».

Il n'y a pas de fatalité à ce que le Parlement du XXI^e siècle vote des lois dont le XX^e siècle n'a pas voulu car elles n'étaient pas fidèles aux promesses de justice de la République.

Mme Sophie Taillé-Polian. – Cet article acte la disparition du CHSCT. Au-delà, toute une série de mesures fragilisent les acteurs de la prévention des risques professionnels au moment même où les problèmes émergent au prix du scandale : songeons à l'amiante ou à la vague de suicide dans certaines entreprises.

Madame la ministre, vous êtes à contre-courant. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a vu son budget diminuer. Pas moins de 58 postes de chercheurs seront supprimés à l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Dans les Carsat, ce sont 80 postes en moins alors que la branche AT-MP est excédentaire ! En transformant le compte personnel de prévention et de pénibilité en compte professionnel de prévention, le Gouvernement en profite pour supprimer quatre facteurs de risque dont l'exposition à des produits chimiques alors que l'on sait qu'elle provoque des cancers. La traçabilité dans l'entreprise est essentielle pour prévenir ces maladies. On ne peut qu'être extrêmement inquiet sur la prévention des risques professionnels.

M. Martial Bourquin. – Nous sommes en pleine curiosité législative : nous discutons d'un texte qui est déjà appliqué... Cet article 3 pose un vrai problème. En Europe, nous sommes les seuls à fusionner les instances représentatives du personnel. L'Allemagne est montrée en exemple pour ses résultats économiques mais aussi pour le consensus au sein de l'entreprise. Mais où se réalise un consensus ? Notamment au sein des CHSCT, où les élus sont formés au fil des années et peuvent faire des propositions pour améliorer les conditions de travail et, donc, la productivité des travailleurs. À terme, les CHSCT fusionnés disparaîtront alors qu'ils sont le lieu du consensus. De ces ordonnances antisociales, (*Marques d'impatience sur les bancs des groupes UC et Les Républicains*) c'est la mesure la plus emblématique. (*Applaudissements sur les bancs du groupe SOCR*)

M. le président. – Amendement n°28, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Supprimer cet article.

Mme Laurence Cohen. – Mes collègues ont tenu des paroles très fortes pour dénoncer la nocivité de la fusion des instances représentatives du personnel. Chacune d'entre elles jouait un rôle spécifique dans la démocratie en entreprise. Créer un comité social et économique, c'est détricoter leur maillage au plus près de la réalité du travail et des salariés. La fusion introduira une grande complexité dans la tâche des élus dont le nombre réduira. On parle de prévention et on casse l'outil qui la garantit. Les élus des instances seront éloignés du réel. On a tout à gagner à ce qu'il y ait de bonnes conditions de travail. Là, c'est perdant-perdant.

M. le président. – Amendement identique n°94, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

M. Jean-Louis Tourenne. – Les propos des uns et des autres montrent la gravité de la mesure, sa brutalité. Les tâches des élus seront plus complexes et plus difficiles à mener à bien. Trois mandats de deux ans : cela fait six ans. Moi qui suis sénateur depuis trois ans, je ne maîtrise pas encore tous les arcanes. Pourquoi une telle limitation ?

M. Martial Bourquin. – C'est d'une bêtise incroyable !

M. Jean-Louis Tourenne. – L'hypothétique commission dans les entreprises de plus de 300 salariés n'aura pas la personnalité juridique dont disposaient les CHSCT. L'ordonnance revient sur la liberté du comité social et économique de transférer un excédent de son budget de fonctionnement vers les activités sociales et culturelles. Le projet de loi de ratification revient ainsi sur un droit du comité social et économique. Selon les informations disponibles, ce transfert serait limité à 10 %. Cela annonce-t-il une réduction du budget des comités ? On sait combien le financement des expertises est un sujet conflictuel. (*Marques d'impatience sur les bancs des groupes UC et Les Républicains*)

M. Alain Milon, rapporteur. – Avis défavorable à la suppression de l'article.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – La santé au travail est un sujet très important.

M. Martial Bourquin. – Tellement important que vous supprimez le CHSCT !

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – En Allemagne, la commission sur la santé fait partie de l'équivalent du comité social et économique. Ainsi, la santé est considérée comme l'affaire de tous. Il est très difficile de faire de la prévention primaire - je parle d'expérience, elle doit être pensée dans un ensemble.

Avec cet article, nous avons l'occasion de faire figurer la santé en haut de l'agenda de tous. Je rappelle que les membres du CHSCT ne sont pas élus directement, contrairement à ceux du comité social et économique.

Le risque chimique est le plus difficile à intégrer car les conséquences sont très décalées dans le temps. Avec Agnès Buzyn, nous avons demandé une mission comme nous en avons demandé une sur la santé au travail. Nous sommes conscientes que la médecine du travail connaît de véritables problèmes.

Jusqu'à présent, on négociait un accord d'un côté et on étudiait ses conséquences de l'autre. Désormais, tout se fera au sein du comité social et économique.

Mme Françoise Gatel. – Je partage les convictions de Mme la ministre. Tous ceux qui ont travaillé en entreprise sont conscients des problèmes de sécurité et de santé dont la résolution suppose souvent des réorganisations. On ne peut pas raisonner en silo. (*Applaudissements sur les bancs du groupe UC*)

Mme Sophie Taillé-Polian. – Le CHSCT est consulté sur l'organisation du travail. La ministre ne me convainc pas : les moyens sont en baisse.

M. Martin Lévrier. – Le comité social et économique sera la colonne vertébrale sociale de l'entreprise. Les parcours syndicaux seront mieux reconnus. Le groupe LaREM votera contre les amendements de suppression.

Les amendements identiques n°s 28 et 94 ne sont pas adoptés.

L'article 3 est adopté.

ARTICLES ADDITIONNELS

M. le président. – Amendement n°160 rectifié *bis*, présenté par Mme Schillinger et les membres du groupe La République En Marche.

Après l'article 3

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. – Le second alinéa de l'article L. 2232-8 du code du travail est complété par les mots : « sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail ».

II. – L'article L. 2232-8 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, est applicable au maintien de rémunération et de cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés ayant participé aux négociations engagées après le 31 décembre 2017.

III. – Au 3° de l'article L. 2135-11 du code du travail, après le mot : « moyen », sont insérés les mots : « de la contribution prévue au 1° du I de l'article L. 2135-10 et ».

Mme Patricia Schillinger. – Il est indispensable de prévoir la prise en charge des salaires sur la base d'un forfait puisque l'association de gestion du fonds paritaire national ne pourra pas savoir précisément la rémunération des salariés ayant participé aux négociations. Cela représenterait une atteinte à la protection des données personnelles.

Cet amendement réintroduit la possibilité de financement de missions d'information et d'animation de la formation économique, sociale et syndicale par la contribution des entreprises.

M. Alain Milon, rapporteur. – Cet amendement apporte un ajustement technique. Avis favorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis favorable à cette clarification opérationnelle.

L'amendement n°160 rectifié bis est adopté et devient un article additionnel.

M. le président. – Amendement n°162, présenté par Mme Schillinger et les membres du groupe La République En Marche.

Après l'article 3

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est ainsi modifié :

1° Le II est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« ...° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent II, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, leur durée peut être réduite par accord collectif, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central. » ;

2° Le III est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'accord collectif et la décision de l'employeur mentionnés au premier alinéa du présent III peuvent fixer, pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du comité social et économique, des durées de mandat des représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre deux et quatre ans. »

Mme Patricia Schillinger. – Le comité social et économique doit pouvoir être mis en place de manière anticipée lorsque les mandats des anciennes IRP arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019.

M. Alain Milon, rapporteur. – Avec cet amendement, les IRP pourront décider de mettre en place le comité social et économique de façon anticipée en réduisant la durée des mandats en cours, c'est plus souple et utile : avis favorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Ce cas de figure n'était pas couvert. Certaines entreprises nous ont interpellés à ce sujet. Avis favorable.

Mme Laurence Cohen. – En donnant un avis favorable à cet amendement, vous allez à l'encontre de nos prises de parole à l'article 3 puisque vous accélérez le processus de fusion que nous dénonçons. Nous voterons contre cet amendement.

L'amendement n°162 est adopté et devient un article additionnel.

M. le président. – Amendement n°154, présenté par Mme Schillinger.

Après l'article 3

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Dans un délai d'un an à compter de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les différents seuils sociaux et leurs effets sur la structure et la croissance des entreprises.

Mme Patricia Schillinger. – Il ne s'agit pas de faire le procès des seuils sociaux, mais d'harmoniser les strates d'obligations pour améliorer le dialogue social.

M. Alain Milon, rapporteur. – Cet amendement dépasse largement l'habilitation, et il demande un rapport. La réforme apporte déjà des réponses en matière de représentation du personnel. Une dizaine de rapports ont été demandés dans le cadre de la loi El Khomri. Aucun n'a été livré. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Les ordonnances portent sur l'aménagement des conditions de représentation des salariés, la question des seuils sociaux, qui trouvera sa place dans le projet de loi sur la croissance, est bien plus large et va bien au-delà de l'habilitation : retrait ou avis défavorable.

L'amendement n°154 est retiré.

ARTICLE 4

M. le président. – Amendement n°164, présenté par Mme Schillinger et les membres du groupe La République En Marche.

Alinéa 2

Remplacer cet alinéa par cinq alinéas ainsi rédigés :

1° A L'article L. 2143-3 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2143-3. – Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

« Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou

l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées au même premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.

« La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

« Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. » ;

Mme Patricia Schillinger. – Dans les cas où aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles n'a recueilli 10 % des suffrages exprimés, qu'il ne reste plus aucun candidat ayant rempli cette condition, ou que l'ensemble des élus qui remplissent cette condition renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, le délégué syndical peut être désigné parmi les anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique. C'est une demande forte des syndicats.

M. Alain Milon, rapporteur. – Il ne s'agit pas de contourner l'interdiction de faire trois mandats successifs, mais de permettre aux organisations syndicales de s'y adapter, en prévoyant le cas où aucun autre candidat ne serait éligible. Avis favorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – La représentation syndicale doit pouvoir s'exercer le plus possible, quel que soit le cas de figure. Avis favorable.

L'amendement n°164 est adopté.

M. le président. – Amendement n°30, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Après l'alinéa 6

Insérer cinq alinéas ainsi rédigés :

...° La section 2 du chapitre II du titre I^{er} du livre III de la deuxième partie est complétée par un article L. 2312-7-... ainsi rédigé :

« Art. L. 2312-7-... – Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il

en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

« L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

« En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

« Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor public. » ;

M. Fabien Gay. – Les délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés disposent d'un droit d'alerte qui est essentiel et doit être maintenu puisqu'il a vocation à s'exercer en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

Or vous n'ouvrez le droit d'alerte au comité social et économique qu'en cas de danger grave et imminent dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le droit d'alerte doit s'exercer dans toutes les entreprises, qu'elles aient plus ou moins de 50 salariés. D'où notre amendement.

M. Alain Milon, rapporteur. – Je tiens à rassurer les auteurs de cet amendement : il est satisfait à l'alinéa 6 de cet article, le droit d'alerte a été rétabli à l'Assemblée nationale. Retrait ou avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Un amendement à l'Assemblée nationale a effectivement rétabli le droit d'alerte dans les entreprises de moins de 50 salariés. Retrait.

L'amendement n°30 est retiré.

M. le président. – Amendement n°136, présenté par Mme Taillé-Polian et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 6

Insérer sept alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2312-9 est ainsi modifié :

a) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« ...° Contribue à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs

de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ; »

b) Au 1°, les mots : « des effets » sont remplacés par le mot : « de » ;

c) La seconde phrase du 3° est supprimée ;

d) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« ...° Veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Le refus de l'employeur est motivé. » ;

Mme Sophie Taillé-Polian. – Nous pourrions croire à votre bonne foi. Cependant, les prérogatives des comités sociaux et économiques ne sont pas les mêmes que celles des CHSCT. Cet amendement les précise pour qu'il n'y ait pas de recul par rapport à ce que sont les compétences actuelles des IRP.

M. Alain Milon, rapporteur. – Une réécriture du code du travail a été opérée et certains aspects ont été rédigés en facteur commun. Lorsque les membres du comité social et économique constatent des manquements de l'employeur, ils peuvent saisir l'inspection du travail.

En cas de désaccord, l'employeur doit la saisir.

Le dispositif antérieur est entièrement repris. Retrait ou avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Cet amendement est superfétatoire. La formulation de l'article a été élargie, le comité social et économique s'occupera par exemple de la santé définie d'un point de vue holistique, conformément au souhait de l'Organisation mondiale de la santé. L'intégralité des attributions du CHSCT sont reprises. Retrait, sinon rejet.

M. Jean-Louis Tourenne. – Les comités sociaux et économiques auront des vocations élargies par rapport aux CHSCT, dites-vous. Mais le CHSCT a disparu et les délégués affectés à la protection de la santé seront dispersés vers d'autres missions qui les rendront moins efficaces. Vous ne remplacerez pas le CHSCT par une instance où la protection de la santé sera diluée dans d'autres missions. Le CHSCT a vécu.

L'amendement n°136 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°68, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Après l'alinéa 6

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...° La seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2312-18 est remplacée par une phrase et un alinéa ainsi rédigés : « Ces informations comportent des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de

promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

« Au-delà de leur intégration dans la base de données économiques et sociales, ces données, analyse et diagnostic font l'objet d'un rapport remis sur support papier tous les ans par l'employeur pour avis au comité d'entreprise, à défaut, aux délégués du personnel et à la commission de l'égalité professionnelle, quand elle existe. » ;

Mme Laurence Cohen. – L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est primordiale. Le sujet est insuffisamment traité. Nous nous réjouissons que la ministre partage ce point de vue. Cet amendement précise les données devant figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES) en matière d'égalité professionnelle : il faut aller bien au-delà du seul renseignement sur les rémunérations.

Je ne suis pas certaine que l'amendement introduit à l'Assemblée nationale couvre les éléments que nous ajoutons pour lutter contre les inégalités encore trop prégnantes.

M. le président. – Amendement n°10 rectifié, présenté par MM. Chasseing, Malhuret, Bignon, Capus, Fouché, Guerriau, Lagourgue et A. Marc, Mme Mélot, MM. Wattebled, Luche, Cigolotti et Longeot et Mme F. Gerbaud.

Après l'alinéa 6

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° La seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2312-18 est ainsi rédigée : « Ces informations comportent des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration. » ;

M. Daniel Chasseing. – Cet amendement précise les données devant figurer dans la BDES en matière d'égalité professionnelle alors que l'ordonnance se borne à proposer la présence « d'indicateurs relatifs à

l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur les écarts de rémunération ».

M. Alain Milon, rapporteur. – Depuis plus de six mois, on répète que cette réforme vise à élargir le champ de la négociation d'entreprise pour que les partenaires sociaux s'en saisissent et parviennent à un accord - ou bien le supplétif s'applique.

Le contenu de la BDES doit être alimenté par l'employeur. Cet amendement est contraire à la philosophie de la réforme. Il fait basculer du supplétif à l'ordre public et témoigne de bien peu de confiance aux partenaires sociaux. Qui plus est, il fait une erreur dans l'alinéa qu'il vise. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis défavorable, même si je n'ai pas de divergence de fond sur l'intention que je salue. La transparence des informations est un sujet dont nous aurons à discuter. Dans le cadre des ordonnances, l'enjeu est que les partenaires sociaux se saisissent du contenu. Un plan d'action efficace, ce sera toujours préférable à une somme de critères que l'on n'utilisera pas.

Pour autant, le sujet est loin d'être épuisé.

Mme Laurence Cohen. – Je me réjouis de ce que l'égalité professionnelle nourrisse notre débat. Les partenaires sociaux et les syndicats doivent encore être sensibilisés à ce combat car, si tout le monde était convaincu, l'égalité professionnelle serait effective. Les réticences existent à tous les niveaux, le patriarcat a la vie dure. L'égalité professionnelle doit faire l'objet de l'attention de chacun. Je retire mon amendement, mais n'en resterai pas moins vigilante sur le sujet afin de faire avancer cette question.

*L'amendement n°68 est retiré,
de même que l'amendement n°10 rectifié.*

M. le président. – Amendement n°5 rectifié *quater*, présenté par M. Chasseing et les membres du groupe Les Indépendants - République et Territoires.

Après l'alinéa 6

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2312-18 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'ensemble des données contenues dans la base de données économiques et sociales sont stockées et traitées sur le territoire français. » ;

M. Daniel Chasseing. – Le code du travail garantit le respect du devoir de discrétion des représentants du personnel. Néanmoins, la protection des données n'est pas assurée par les fournisseurs de logiciels de base de données clé en main qui peuvent stocker ces données à l'étranger.

L'obligation d'héberger et de traiter les données sensibles des entreprises contenues dans la BDES sur des serveurs situés en France ou un *cloud* souverain diminuerait les risques de diffusion des données.

M. le président. – Amendement n°6 rectifié *quater*, présenté par M. Chasseing et les membres du groupe Les Indépendants - République et Territoires.

Après l'alinéa 6

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 2312-18 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'ensemble des données contenues dans la base de données économiques et sociales sont stockées et traitées sur le territoire de l'Union européenne. » ;

M. Daniel Chasseing. – Même obligation, mais cette fois, en repli, sur le territoire de l'Union européenne.

M. Alain Milon, rapporteur. – Un hébergeur situé à l'étranger serait moins fiable qu'un hébergeur situé en France ou en Europe ? Ce n'est guère assuré. Avis défavorable aux amendements n°5 rectifié *quater* et 6 rectifié *quater*.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis.

*Les amendements n°5 rectifié quater
et 6 rectifié quater sont retirés.*

M. le président. – Amendement n°137, présenté par Mme Taillé-Polian et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 6

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Au dernier alinéa de l'article L. 2312-19, les mots : « trois ans » sont remplacés par les mots : « un an » ;

Mme Sophie Taillé-Polian. – Cet amendement restitue leur rythme aux consultations du comité social et économique en les rendant annuelles.

M. Alain Milon, rapporteur. – Cet amendement revient sur l'une des principales modifications des ordonnances. Depuis la loi Rebsamen, il existe trois consultations annuelles qui concernent l'orientation stratégique de l'entreprise, sa situation financière et les conditions de travail ; avec cette ordonnance, les partenaires sociaux pourront décider que ces consultations auront lieu tous les trois ans. Est-il vraiment nécessaire de les rendre annuelles ? Je n'en suis pas certain. Je ne partage pas les réticences des auteurs de l'amendement. Le champ du dialogue social ne doit pas être restreint. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Dans l'entreprise, on compte au minimum 17 champs de négociation. Pour transformer l'entreprise, il faut parfois des négociations pluriannuelles, car une année ne suffit pas à imposer des réformes. La possibilité ouverte par l'ordonnance ne consiste pas à reporter toute consultation à trois ans plus tard, mais elle permet de signer un accord pour trois ans.

Il faut renforcer la liberté des acteurs du dialogue social et les inciter à réfléchir pour plusieurs années.

Mme Sophie Taillé-Polian. – Se voir tous les ans n'exclut pas une négociation pluriannuelle - mais cela permet d'évaluer, de recadrer éventuellement, en bref, de piloter. Avec une consultation tous les ans, on y perd car on dilue l'efficacité de la négociation. Tout le monde sera perdant : les salariés comme les entreprises.

L'amendement n°137 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°31, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Après l'alinéa 6

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...° Le quatrième alinéa de l'article L. 2312-21 est complété par les mots : « et, le cas échéant, la stratégie fiscale et notamment les prix de transfert entre les entités du groupe » ;

...° Le premier alinéa du I de l'article L. 2312-25 est complété par les mots et une phrase ainsi rédigée : « ainsi que sur les prix de transfert pratiqués entre les entreprises et entités appartenant au même groupe, y compris celles basées ou exerçant à l'étranger. Elle porte également sur les cessions d'actifs, y compris les actifs immatériels et sur la politique fiscale de l'entreprise. » ;

Mme Christine Prunaud. – La transparence dans les transactions financières internationales, la disparition des sociétés écrans... Rien ne se fera sans renforcer l'administration fiscale. Nous proposons que le comité d'entreprise soit informé et consulté sur la politique de prix de transfert retenue par l'entreprise, sur les cessions d'actifs réalisées au sein d'un même groupe et sur la politique fiscale de l'entreprise.

Les représentants des salariés auront ainsi un droit de regard sur la politique financière de leur entreprise.

M. Alain Milon, rapporteur. – La BDES contient des informations sur les transferts financiers des entreprises. L'amendement est partiellement satisfait, d'autant que les salariés ont la possibilité de saisir le comité social et économique et que la procédure d'alerte peut être déclenchée. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis. Les instances du personnel n'ont pas vocation à se prononcer sur les transferts financiers des entreprises, ni à se substituer à l'administration fiscale.

J'en reviens à la négociation pluriannuelle pour préciser qu'en l'absence d'accord, la consultation reste annuelle.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Notre rapport sur l'évasion fiscale a bénéficié des témoignages de salariés de grandes entreprises comme l'Oréal par exemple, on a pu comparer la situation française avec celle de nos voisins. En Allemagne, les représentants du personnel sont informés de la politique financière de leur entreprise et peuvent saisir l'administration fiscale. Rien de tel en France où l'on découvre après

coup qu'une entreprise a été vidée de sa substance par un système de transferts, avant d'être fermée ou délocalisée.

Les représentants du personnel doivent être informés et pouvoir saisir l'administration fiscale.

L'amendement n°31 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°32, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Après l'alinéa 8

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...° Après le deuxième alinéa de l'article L. 2312-39, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Si le comité estime que l'employeur n'a pas suffisamment pris en considération ses avis ou ses propositions, il peut prendre une délibération contraignant l'employeur à suspendre son projet. Toute décision du chef d'entreprise contraire à cette délibération est nulle et de nul effet. » ;

M. Fabien Gay. – Madame la Ministre, vous dites que l'entreprise est le bien commun des salariés et des dirigeants : ce serait vrai s'il n'y avait pas une telle séparation des tâches et de l'information. Pour associer davantage les salariés à la marche de l'entreprise, cet amendement reconnaît aux représentants du personnel un droit de veto suspensif sur les décisions de l'employeur qui portent des projets de restructuration de l'entreprise ou de compression d'effectifs.

M. Alain Milon, rapporteur. – Cette réforme n'a pas pour objet d'instaurer la cogestion de l'entreprise. Avis défavorable à l'amendement n°32.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Avis défavorable. La codécision pourra s'exercer dans les conseils d'entreprise sur l'égalité professionnelle et sur la formation professionnelle. Avec Nicolas Hulot nous avons mis en place un groupe de travail pour réfléchir sur l'impact de l'entreprise sur l'intérêt général, nous en reparlerons très prochainement.

L'amendement n°32 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°66, présenté par M. Watrin et les membres du groupe communiste républicain citoyen et écologiste.

Alinéa 9

Supprimer cet alinéa.

M. Guillaume Gontard. – La commission a retiré les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement de l'assiette de calcul de la contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique.

Dans la mesure où ces sommes sont issues de la plus-value réalisée par les salariés, il est normal de les

mettre à contribution en faveur des activités sociales et culturelles de l'entreprise.

M. Alain Milon, rapporteur. – L'ordonnance rompait avec le droit antérieur. Cette mesure ayant des conséquences néfastes et un caractère désincitatif - les entreprises réticentes voyaient leurs craintes renforcées - la commission est revenue dessus.

Cet amendement, en outre, ne vise pas le bon alinéa. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – La suppression effectuée par la commission a une certaine sagesse juridique. Cette recette serait effectivement aléatoire, ce qui ferait peser un risque de discontinuité pour les activités culturelles. Ensuite, nous avons augmenté la contribution des salariés au budget des comités sociaux et économiques dans les entreprises de plus de 2 500 salariés. Il est donc logique d'en revenir à la situation antérieure. Avis défavorable.

M. Jean-Louis Tourenne. – La ministre voit dans le caractère aléatoire de cette recette complémentaire un facteur de déception pour les comités sociaux et économiques, donc un motif d'y renoncer : curieux raisonnement.

Vous augmentez la contribution des salariés au comité social et économique. Mais les comités sociaux et économiques auront des missions d'expertise supplémentaires à effectuer. Leurs recettes ne peuvent pas être diminuées.

L'amendement n°66 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°95, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Alinéa 14

Supprimer cet alinéa.

M. Jean-Louis Tourenne. – Défendu.

M. Alain Milon, rapporteur. – Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – *Idem.*

L'amendement n°95 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°13 rectifié, présenté par MM. Forissier et Mouiller, Mmes Di Folco, Lamure, Eustache-Brinio et L. Darcos, MM. Sol et Paccaud, Mmes Lassarade, Deseyne et Morhet-Richaud, MM. Lefèvre, Longuet, Pierre, Savary, Vogel, Daubresse, Chaize et Cuypers, Mmes F. Gerbaud, Garriaud-Maylam et Gruny, MM. Bonne, Bazin, Charon, Kennel, B. Fournier et Gremillet, Mme Deromedi et MM. Mayet, Huré, Paul, Dufaut, Carle, Babary, Raison, Rapin et Perrin.

Après l'alinéa 14

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

... ° Au second alinéa de l'article L. 2313-1 après le mot : « entreprises » sont insérés les mots : « d'au moins cinquante salariés » ;

M. Michel Forissier. – L'amendement précise que la mise en place d'un comité social et économique central ne s'impose que lorsque les effectifs de l'entreprise à établissements multiples sont au moins égaux à 50 salariés. Le code du travail laisse penser que dès lors qu'une entreprise comporte au moins deux établissements distincts, la mise en place d'un comité social et économique central s'impose, peu importe l'effectif de l'entreprise. Le comité social et économique central dispose des attributions du comité social et économique prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Cela n'aurait pas de sens.

Le bicamérisme permet de corriger de telles erreurs ! (*On s'en félicite sur de nombreux bancs.*)

M. Alain Milon, rapporteur. – Je ne peux qu'acquiescer.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – La vigilance du Sénat est précieuse. Je vous en remercie. Avis favorable.

L'amendement n°13 rectifié est adopté.

M. le président. – Amendement n°96, présenté par M. Tourenne et les membres du groupe socialiste et républicain.

Après l'alinéa 14

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

... ° Après le mot : « réunions », la fin de la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article L. 2314-1 est supprimée ;

Mme Sabine Van Heghe. – Cet amendement permet aux suppléants d'assister aux réunions en présence du titulaire.

M. Alain Milon, rapporteur. – Le Sénat s'était prononcé en 2015 lors de l'examen de la loi Rebsamen : les suppléants ont vocation à remplacer les titulaires, non à être présents à leurs côtés. Avis défavorable.

Mme Muriel Pénicaud, ministre. – Même avis.

L'amendement n°96 n'est pas adopté.

M. le président. – Nous avons examiné 68 amendements ; il en reste 116.

Prochaine séance aujourd'hui, mercredi 24 janvier 2018, à 14 h 30.

La séance est levée à minuit trente.

Jean-Luc Blouet

Direction des comptes rendus

Annexes*Analyse des scrutins publics**Ordre du jour du mercredi 24 janvier 2018***Séance publique****À 14 h 30 et le soir**

Présidence :

M. Vincent Delahaye, vice-président
Mme Catherine Troendlé, vice-président

Secrétaires :

M. Daniel Dubois – M. Guy-Dominique Kennel

Suite du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (n° 119 rectifié, 2017-2018).

Rapport de M. Alain Milon, fait au nom de la commission des affaires sociales (n° 194, 2017-2018).

Texte de la commission (n° 195, 2017-2018).

Scrutin n°50 sur l'amendement n°18, présenté par M. Dominique Watrin et les membres du groupe CRCE, tendant à insérer un article additionnel avant l'article premier du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Résultat du scrutin

Nombre de votants :	344
Suffrages exprimés :	267
Pour :	15
Contre :	252

Le Sénat n'a pas adopté.

Analyse par groupes politiques**Groupe Les Républicains (146)**

Contre : 145

N'a pas pris part au vote : 1 - M. Gérard Larcher, Président du Sénat

Groupe SOCR (78)

Abstentions : 77

N'a pas pris part au vote : 1 - M. David Assouline, Président de séance

Groupe UC (50)

Contre : 50

Groupe LaREM (21)

Contre : 21

Groupe RDSE (21)

Contre : 21

Groupe CRCE (15)

Pour : 15

Groupe Les Indépendants (11)

Contre : 11

Sénateurs non inscrits (6)

Contre : 4

N'ont pas pris part au vote : 2 - Mme Claudine Kauffmann, M. Stéphane Ravier

Scrutin n°51 sur l'amendement n°19, présenté par M. Dominique Watrin et les membres du groupe CRCE, tendant à insérer un article additionnel avant l'article premier du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Résultat du scrutin

Nombre de votants :	344
Suffrages exprimés :	267
Pour :	15
Contre :	252

Le Sénat n'a pas adopté.

Analyse par groupes politiques

Groupe Les Républicains (146)

Contre : 145

N'a pas pris part au vote : 1 - M. Gérard Larcher, Président du Sénat

Groupe SOCR (78)

Abstentions : 77

N'a pas pris part au vote : 1 - M. David Assouline, Président de séance

Groupe UC (50)

Contre : 50

Groupe LaREM (21)

Contre : 21

Groupe RDSE (21)

Contre : 21

Groupe CRCE (15)

Pour : 15

Groupe Les Indépendants (11)

Contre : 11

Sénateurs non inscrits (6)

Contre : 4

N'ont pas pris part au vote : 2 - Mme Claudine Kauffmann, M. Stéphane Ravier

Scrutin n°52 sur l'amendement n°20, présenté par M. Dominique Watrin et les membres du groupe CRCE et sur l'amendement n°71, présenté par M. Jean-Louis Tourenne et les membres du groupe SOCR, tendant à supprimer l'article premier du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Résultat du scrutin

Nombre de votants :	345
Suffrages exprimés :	345
Pour :	93
Contre :	252

Le Sénat n'a pas adopté.

Analyse par groupes politiques

Groupe Les Républicains (146)

Contre : 145

N'a pas pris part au vote : 1 - M. Gérard Larcher, Président du Sénat

Groupe SOCR (78)

Pour : 78

Groupe UC (50)

Contre : 50

Groupe LaREM (21)

Contre : 21

Groupe RDSE (21)

Contre : 21

Groupe CRCE (15)

Pour : 15

Groupe Les Indépendants (11)

Contre : 11

Sénateurs non inscrits (6)

Contre : 4

N'ont pas pris part au vote : 2 - Mme Claudine Kauffmann, M. Stéphane Ravier

Scrutin n°53 sur l'amendement n°82, présenté par M. Jean-Louis Tourenne et les membres du groupe SOCR, à l'article 2 du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Résultat du scrutin

Nombre de votants :	344
Suffrages exprimés :	344
Pour :	134
Contre :	210

Le Sénat n'a pas adopté.

Analyse par groupes politiques

Groupe Les Républicains (146)

Contre : 145

N'a pas pris part au vote : 1 - M. Gérard Larcher,
Président du Sénat

Groupe SOCR (78)

Pour : 77

N'a pas pris part au vote : 1 - M. David Assouline,
Président de séance

Groupe UC (50)

Contre : 50

Groupe LaREM (21)

Pour : 21

Groupe RDSE (21)

Pour : 21

Groupe CRCE (15)

Pour : 15

Groupe Les Indépendants (11)

Contre : 11

Sénateurs non inscrits (6)

Contre : 4

N'ont pas pris part au vote : 2 - Mme Claudine
Kauffmann, M. Stéphane Ravier