FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

jeudi 17 septembre 2015

www.strategie.gouv.fr

COMMISSARIAT GÉNÉRAL À LA STRATÉGIE ET À LA PROSPECTIVE - 18, RUE DE MARTIGNAC - 75700 PARIS SP 07 - TÉL. 01 42 75 60 00

Sommaire

France Stratégie

Un rapport officiel étrille l'Europe de l'énergie 6
Le Figaro - 17/09/2015

Service d'aide et d'accompagnement à domicile 8
Géroscopie Pour Les Décideurs En Gérontologie - 01/09/2015

instances représentatives du personnel 10
Social CE - 01/09/2015

Une réforme avant l'été 2016 17
Le Quotidien De La Réunion - 10/09/2015

Les Matins De France Culture 18
Les Matins De France Culture - 10/09/2015

Les Experts 32
Les Experts - 10/09/2015

La Grande Table 36
La Grande Table - 11/09/2015

Le Premier ministre annonce une loi réformant le droit du travail pour l'été 2016, prom... 41
Bilans Hebdomadaires - 14/09/2015

Le président François Hollande détaille lundi les baisses d'impôts et esquisse le cadre... 44
Bilans Hebdomadaires - 14/09/2015

La négociation collective, le travail et l'emploi 47
La Semaine Juridique - Social - 15/09/2015

Réforme 332 La réforme du Code du travail est sur les rails 51
La Semaine Juridique - Social - 15/09/2015

Une nouvelle ministre pour s' attaquer au chômage et à la réforme du code 52
Echos Judiciaires Girondins - 15/09/2015

Revoir le code du travail 54
Reforme.Net - 16/09/2015

Les lois Macron et Rebsamen apportent leur lot de nouveautés 55
Pleinchamp.Com - 16/09/2015

Le rapport mettling réforme le dispositif du " forfait-jour" 57
Actuel RH - 16/09/2015

Rapport Mettling : ce que le numérique change au travail 60
Franceculture.Fr - 16/09/2015

35 heures : les Français pour ou contre ? 62
Boursorama.Com - 16/09/2015

Non-salariés 63
Protection Sociale Informations - 16/09/2015

Le dialogue social à l'épreuve du terrain 64
Libération - 16/09/2015

RT @JCP_Social: #Social – Dans le prochain numéro de la Semaine Juridique – Social : En... 66
JCP Entreprise - 16/09/2015

Le numérique relance la polémique sur le temps de travail 67
Msn (France) - 16/09/2015

Philippe Martinez : " L'égalité des salariés devant la loi est en péril " 68
Libération - 16/09/2015

Ordre public social ou absolu, quelles différences ? 70
FO Hebdo - 16/09/2015

Politique sociale 71
Liaisons Sociales Quotidien - 16/09/2015

Rapport Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi 72
Arftlv.Org - 16/09/2015

Sommaire

Rapport 73
Protection Sociale Informations - 16/09/2015

Numérique/travail Bruno Mettling (Orange) remet 36 propositions 74
Média + Le Quotidien Des Professionnels Des Médias - 16/09/2015

Martinez (CGT) ne constate "aucune rupture" avec les politiques antérieures 75
Agence France Presse Fil Gen - 16/09/2015

Lyonnaise des Eaux Derniers articles 76
Force - Ouvriere.Fr - 16/09/2015

Martinez (CGT) ne constate "aucune rupture" avec les politiques antérieures 77
Agence France Presse Fil Eco - 16/09/2015

Rapport de Bruno Mettling sur la « Transformation numérique et vie au travail » 78
Actualitesdudroit.Lamy.Fr - 16/09/2015

Martinez (CGT) réclame un état des lieux sur le temps de travail 80
Boursorama.Com - 16/09/2015

Cice : les entreprises ont déjà touché 15 milliards d'euros 83
Orange.Fr - 16/09/2015

Droit du travail : les ambiguïtés d'une réforme 84
Lesechos.Fr - 16/09/2015

Employés et ouvriers plébiscitent les 35 heures 86
Libération - 16/09/2015

Climat/Europe: créer un "régulateur" pour garantir un prix du carbone "crédible" (rappo… 87
Agence France Presse Fil Eco - 16/09/2015

Certaines propositions du ragport "Transformation numérique et vie au travail" seront i… 88
Bulletin Quotidien - 16/09/2015

Climat/Europe: créer un "régulateur" pour garantir un prix du carbone "crédible" (rappo… 90
Techniques - Ingenieur.Fr - 16/09/2015

Climat/Europe: créer un "régulateur" pour garantir un prix du carbone "crédible" (rappo… 91
Agence France Presse Fil Gen - 16/09/2015

Code du travail : pour que la réforme fonctionne 92
Lesechos.Fr - 16/09/2015

Cice : les entreprises ont déjà touché 15 milliards d'euros 94
Lesechos.Fr - 16/09/2015

Climat/Europe: créer un "régulateur" pour garantir un prix du carbone "crédible" (rappo… 96
Connaissancedesenergies.Org - 16/09/2015

Après Macron et Rebsamen, Combrexelle 97
Présent - 16/09/2015

Hollande braque les ouvriers 98
Libération - 16/09/2015

La gauche divisée les salaries menants 103
Libération - 16/09/2015

La CFE-CGC sur le terrain du dialogue social 107
Les Dernières Nouvelles D'alsace - 16/09/2015

La CFE-CGC sur le terrain du dialogue social 109
Dna.Fr - 16/09/2015

Certaines préconisations du rapport "Transformation numérique et vie au travail" de M. … 110
La Correspondance Économique - 16/09/2015

FO : Jean-Claude Mailly dénonce à Marseille la politique libérale du gouvernement 112
Destimed.Fr - 16/09/2015

Le CICE rapportera 18,2 Mds€ aux entreprises cette année 114
Le Parisien - 17/09/2015

Transformation numérique et vie au travail: les propositions du rapport Mettling 116
Liaisons Sociales Quotidien - 17/09/2015

Sommaire

SYNDICATS ET PATRONAT FACE à LEURS RESPONSABILITÉS 117
L' Usine Nouvelle - 17/09/2015
Les réforme que nous voulons, maintenant! 118
HD Humanité Dimanche - 17/09/2015
en bref 121
Le Havre Presse - 17/09/2015
en bref 122
Le Havre Libre Le Havre - 17/09/2015
La gauche fait sa révolution 123
L' Obs - 17/09/2015
Le CICE rapportera 18,2 MdsEUR aux entreprises cette année 126
Leparisien.Fr - 17/09/2015
en bref 127
Paris Normandie - 17/09/2015
Code du travail. Les réformes que nous voulons, maintenant ! 128
HD Humanité Dimanche - 17/09/2015
Première séance du mercredi 16 septembre 2015 : compte rendu 131
Assemblee - Nationale.Fr - 17/09/2015
Combrexelle ouvre la boîte de Pandore 143
Valeurs Actuelles - 17/09/2015
en bref 147
Le Progrès De Fécamp - 17/09/2015
Droit du travail : quelle réforme ? 148
Les Echos - 17/09/2015

France Stratégie

LE FIGARO

PAYS : France
PAGE(S) : 20
SURFACE : 34 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Économie
DIFFUSION : 314312
JOURNALISTE : Fabrice Nodé-Lang…

► **17 septembre 2015 - N°22116**

ÉCONOMIE

Un rapport officiel étrille l'Europe de l'énergie

France Stratégie juge que la libéralisation du marché ne répond plus à la sécurité d'approvisionnement.

EXCLUSIF

FABRICE NODÉ-LANGLOIS
@fnodelanglois

ÉNERGIE Le diagnostic est sévère : une politique qui ne répond pas à ses objectifs initiaux, des prévisions erronées, une augmentation des prix de l'électricité pour les ménages, la sécurité du réseau électrique menacée, des émissions de gaz à effet de serre en hausse dans certains pays… « *L'Europe de l'énergie est en crise* », résume Jean Pisani-Ferry, le commissaire général de France Stratégie, en avant-propos d'un rapport publié ce jeudi que *Le Figaro* a consulté. Au moment où les États membres de l'Union européenne (UE) se déchirent sur la crise des migrants après s'être divisés sur la Grèce, Jean Pisani-Ferry constate que l'énergie aussi est « *une pomme de discorde* », bien loin des rêves de Jacques Delors ou de Jean-Claude Juncker d'une authentique union de l'énergie.

Le document d'une centaine de pages produit par l'organisme de prospective rattaché à Matignon fait suite à un premier rapport publié en janvier 2014 qui recensait déjà les dysfonctionnements du système électrique européen. Ce deuxième volet étend le diagnostic et surtout présente des recommandations pour tenter de surmonter cette crise. Aux côtés d'experts de France Stratégie, trois spécialistes extérieurs ont contribué au rapport : le Français Fabien Roques (université Paris Dauphine), l'Allemand Marc Oliver Bettzüge (université de Cologne) et le Britannique Dieter Helm (université d'Oxford). « *Leur confrontation permet de souligner les points de désaccord entre pays ou avec la Commission* », souligne Dominique Auverlot, de France Stratégie, l'un des auteurs. Les divergences entre États membres ne manquent pas, sur la manière de déclencher des investissements de long terme ou dans la relation avec le fournisseur de gaz qu'est la Russie.

La composition historique du bouquet électrique de chaque pays (domination du nucléaire en France, abandon de la filière atomique en Allemagne) conditionne bien sûr lourdement les choix et complique la politique commune.

Les rapporteurs sont sans concession avec Bruxelles. Selon eux, l'Europe de l'énergie fondée sur la libéralisation du marché de l'électricité et sur son « paquet énergie-climat » « *ne répond plus à ses objectifs initiaux* » : sécurité d'approvisionnement, préservation du pouvoir d'achat, lutte contre les émissions de CO_2. Pour France Stratégie, le marché de l'électricité, qui ne rémunère que l'énergie produite et pas les capacités installées qui permettent de faire face aux pics de consommation, ainsi que la priorité accordée sur le réseau aux énergies renouvelables subventionnées, menacent la sécurité d'approvisionnement électrique de l'Union. Nombre de centrales à gaz, insuffisamment rentables dans les conditions actuelles du marché, ont été contraintes de fermer alors qu'elles sont nécessaires pour assurer les pics de consommation, de manière moins polluante que les centrales à charbon.

Stimuler les investissements

Pour inciter les énergéticiens à investir dans ce qu'on appelle la capacité (des centrales en réserve, pour les pointes de consommation), chaque pays agit en ordre dispersé. C'est ainsi que la Grande-Bretagne, qui a le plus libéralisé son marché de l'électricité dans les années 1990 et 2000, est revenue à un État planificateur qui propose des contrats à long terme et un prix plancher du carbone. Un « *paradoxe* » souligné par Dominique Auverlot.

Parmi leurs recommandations, les rapporteurs appellent à « *une révision profonde* » de la structure du marché de l'électricité qui s'est

Tous droits de reproduction réservés

LE FIGARO

PAYS : France
PAGE(S) : 20
SURFACE : 34 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Économie
DIFFUSION : 314312
JOURNALISTE : Fabrice Nodé-Lang…

► **17 septembre 2015 - N°22116**

Jean Pisani-Ferry, commissaire général de France Stratégie, constate que l'énergie aussi est *« une pomme de discorde »* au sein de l'Union européenne.
S. SORIANO/LE FIGARO

avérée *« défaillante »* pour stimuler les investissements de long terme. Lucides, les auteurs estiment cependant *« peu probable qu'un marché européen de l'électricité parfaitement unifié puisse voir le jour à brève échéance »*. Ils encouragent plus modestement les États à prendre des initiatives *« en gardant l'objectif d'une convergence à terme »*.

Pour sa part, Fabien Roques est convaincu que *« la nouvelle Union de l'énergie aura besoin d'une approche radicalement nouvelle »*. Confrontés à d'autres priorités, il n'est pas sûr que Bruxelles et les États membres soient disposés à remettre sur le métier le complexe ouvrage de l'énergie. ■

Tous droits de reproduction réservés

Géroscopie

PAYS : France
PAGE(S) : 28;30
SURFACE : 169 %
PERIODICITE : Mensuel

DIFFUSION : (9500)

► **1 septembre 2015 - N°60**

Service d'aide et d'accompagnement à domicile

Concernant les publics fragiles, le jeu de la libre concurrence n'est pas souhaitable

Hugues Vidor, directeur-général d'Adessa-domicile, fédération nationale des SAAD, aborde la problématique des services d'aide et d'accompagnement à domicile, de leur pérennité et de la concurrence des entreprises commerciales.

Quelles sont les difficultés rencontrées par les SAAD ?

Ce sont d'abord des difficultés de financement. Les services à domicile n'ont pas la reconnaissance du coût de revient. Nous pouvons avoir des différentiels entre le coût réel du service et le coût couvert par l'APA de 2 à 3 € de l'heure. Ce qui fait que, depuis de nombreuses années, les SAAD sont en difficulté sur le territoire. Nous nous mobilisons depuis 2009 sur la tarification et la nécessaire réforme de l'organisation des SAAD. Ces différentes mobilisations qui réunissent une quinzaine d'organisations, dont ADESSADOMICILE, l'UNIOPSS ou la FNAQPA, ont réussi à faire évoluer les choses au niveau du gouvernement pour obtenir un financement plus important. Les financements de la CASA sont désormais fléchés sur l'aide à domicile (650 M€), ce qui donnerait une bouffée d'oxygène au secteur avec un fléchage sur la prestation de l'APA autour de 450 M€ pour déplafonner les GIR et pour diminuer le reste à charge des personnes qui ont le moins de moyens. Mais cela ne répond pas au problème de fond du déficit systémique du financement de l'aide à domicile : il y a une insuffisance de la prise en charge et un problème d'application du principe d'universalité de la prestation. On raisonne dans les départements avec des systèmes d'enveloppes fermées : les charges augmentent au niveau des Conseils généraux (RSA) mais les recettes sont contraintes. Cela les met dans des conditions difficiles pour arbitrer en direction des personnes âgées et mettre en place de véritables politiques pour répondre à la prise en ■■■

Tous droits de reproduction réservés

Géroscopie

PAYS : France
PAGE(S) : 28;30
SURFACE : 169 %
PERIODICITE : Mensuel

DIFFUSION : (9500)

► **1 septembre 2015 - N°60**

charge de l'ensemble des personnes sur un territoire.

Certains groupes d'EHPAD s'intéressent aux SAAD, qu'en pensez-vous?

Nous observons la montée en puissance d'un certain nombre d'entreprises commerciales qui se développent dans notre secteur et qui interviennent dans des zones solvables. Elles ont des conditions fiscales différentes des nôtres. À savoir qu'elles paient l'impôt et, depuis le pacte de responsabilité, bénéficient du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Or le CICE ne bénéficie pas aux entreprises associatives – par contre nous avons eu un abattement de la taxe sur les salaires – mais quand on fait le calcul au niveau national on s'aperçoit que nous avons un différentiel de 4 % entre la prise en charge des associations d'aide à domicile et celle des entreprises commerciales. C'est une perte de compétitivité pour les associations qui pose à terme un problème de pérennité et questionne aussi les politiques publiques sur leurs choix en termes de prise en charge des publics fragiles.

© Kzenon

Quels financements pour ces emplois?

- Diminution de 4 % de l'emploi dans les SAAD associatifs, et + 10 % dans les SAAD commerciaux selon la DARES.
- Étude de France Stratégie : gisement d'emplois de 300 000 personnes dans le domaine du Care dont 160 000 dans l'aide à domicile.

Nous avons la conviction que concernant les publics fragiles, nous sommes sur des missions d'intérêt général et nous ne devons pas être dans un libre jeu de concurrence où il s'agirait d'être le moins disant avec des prix les plus bas possibles pour obtenir le marché. Le problème de la qualité de la prise en charge se poserait inévitablement.

Il faut des professionnels de l'aide à domicile qui soient suffisamment formés et qualifiés, et bien rémunérés - or aujourd'hui ce n'est pas le cas car nous sommes pratiquement sur un niveau SMIC pour 60 % des salariés de la branche (231 000 salariés), ce qui est totalement insuffisant et ne permet pas de mettre en place des politiques de professionnalisation substantielles.

Il faut sécuriser les SAAD, avec de véritables missions d'intérêt général : c'est tout le débat autour de l'autorisation et de l'agrément. Nous avons la conviction que pour ce public l'ensemble des structures doivent être autorisées, par l'autorité départementale et tarifées/rémunérées en conséquence.

L'autorisation semble cependant faire peur?

Nous sommes dans une grande confusion depuis 2005 avec la loi Borloo où d'un côté on a un agrément piloté par la Direccte, avec une logique d'emploi, où c'est le respect du Code du travail qui compte, et la liberté des prix; et d'autre part l'autorisation où c'est le Code de l'action sociale et des familles qui s'impose, avec des tarifs également imposés.

Les suggestions que nous avions faites ont été reprises dans la future loi sur le vieillissement : notamment d'une part que les CPOM soient le modèle de contractualisation et d'autre part que l'autorisation soit mise en œuvre à partir de 2020.

Nous nous sommes appuyés sur une enquête de l'IGAS qui a examiné la situation de 14 départements où les expérimentations ont pu être mises en œuvre. Cette enquête a prouvé que ce modèle de contractualisation et de prise en charge globale entre les Conseils départementaux et les associations sécurisait les intervenants et le public fragile. C'est pour cela que nous militons pour que nous entrions dans un système d'autorisation pour le public fragile, et d'entreprise ressortissant du code du travail pour les services de confort (jardinage, informatique) avec la liberté des prix – dès lors qu'il n'y a pas besoin de protéger la personne.

Il existe aussi un problème de distorsion des prix sur les territoires, et en fonction de la manière dont vous êtes fléché médico-social ou non. Nous avons fait une enquête relevant des disparités sur le même territoire allant jusqu'à 7 € de l'heure en fonction des types d'intervenants (agréés ou autorisés), et sur l'ensemble des conseils départementaux nous retrouvons cette même disparité qui va de 1 à 9 € entre les prises en charges. On voit que les principes d'équité territoriale et d'universalité des prestations sur le territoire sont mis à mal avant la réforme. Nous avons besoin d'un système homogène et d'une vraie régulation nationale.

Patrice Lefrançois

Tous droits de reproduction réservés

Social CE

PAYS : France
PAGE(S) : 38-40;42;44;46;48
SURFACE : 625 %
PERIODICITE : Bimestriel

► **1 septembre 2015 - N°78**

DOSSIER

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

L'état des lieux

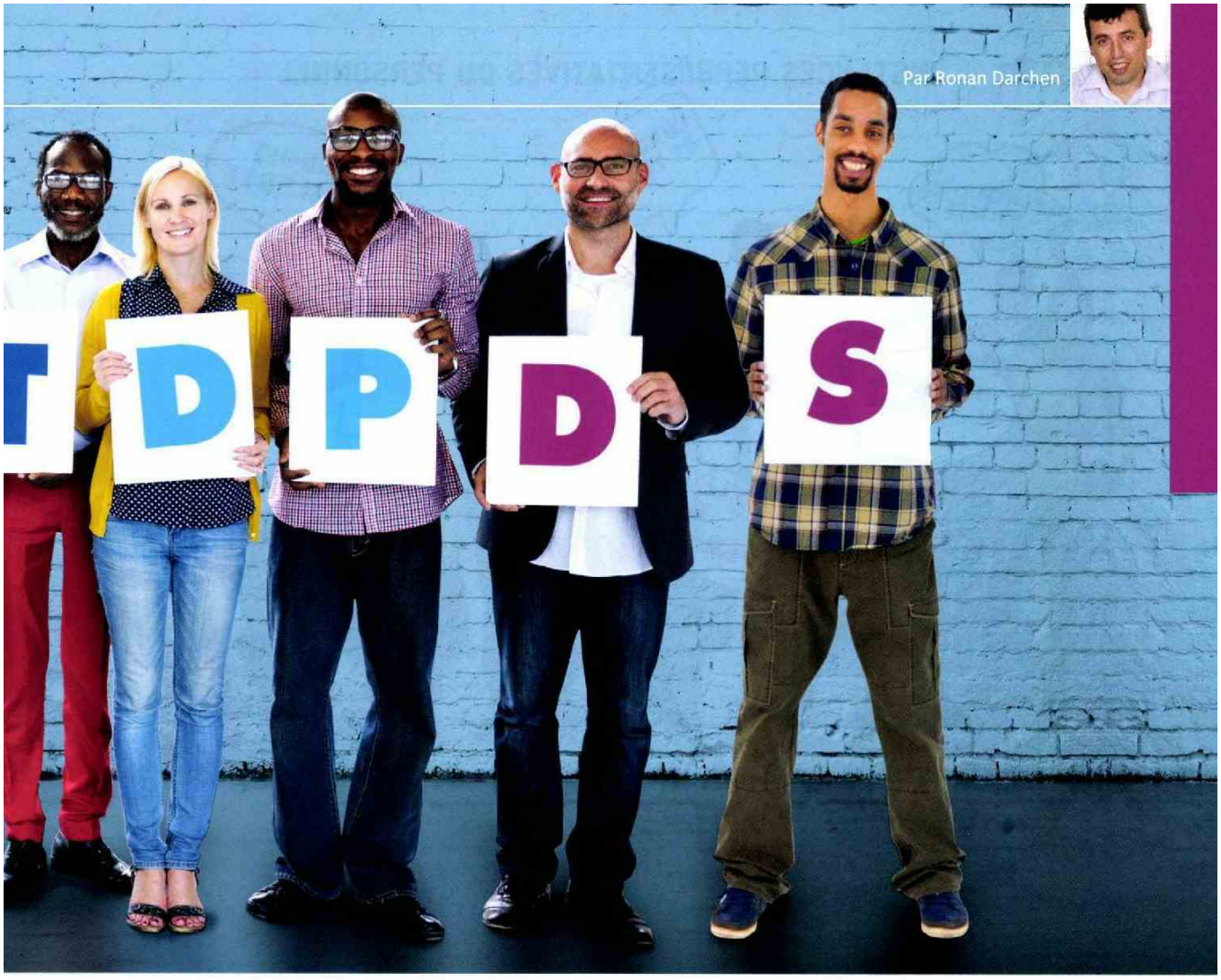
La loi relative au dialogue social et à l'emploi dite « Rebsamen » est adoptée depuis le 23 juillet et ouvre la voie à une instance unique de représentation du personnel, imposée ou négociée, selon l'effectif de l'entreprise. Les promoteurs du texte soutiennent qu'aucun mandat n'est abandonné, que toutes les prérogatives sont conservées et que le dialogue social en sortira renforcé. Un état des lieux de l'existant s'impose.

Tous droits de reproduction réservés

Social CE

PAYS : France
PAGE(S) : 38-40;42;44;46;48
SURFACE : 625 %
PERIODICITE : Bimestriel

► **1 septembre 2015 - N°78**



17 délégations du personnel sont recensées par le ministère du Travail en 1922. 347 furent créées essentiellement dans les entreprises d'armement durant la première guerre mondiale. Les lois suite aux accords de Matignon en 1936 (Front Populaire) vont rendre les délégués du personnel (DP) obligatoires au-delà du seuil de 11 salariés puis prévoir un crédit d'heures de délégation (décrets-lois de 1938 et 1939). Les DP sont donc la première instance représentative dans l'entreprise, élue par les salariés.

Dans le contexte d'après seconde guerre mondiale, le comité d'entreprise voit le jour (ordonnance de 1945 et loi de 1946) et répond au préambule de notre Constitution en définissant une forme de participation des salariés à la gestion de l'entreprise à travers des attributions économiques. L'information, plus tard la consultation, matérialisent cette participation mais les comités d'entreprise n'ont pas de pouvoirs de décision économique à la différence de la gestion des œuvres sociales qui deviendront les activités sociales et culturelles. Aujourd'hui près de 30 000 CE sont recensés même si des entreprises de plus de 50 salariés sont encore sans CE, faute d'élections ou suite à une carence de candidats.

Quant au CHSCT, il date aussi de 1945 sous une forme différente. Longtemps réservé aux entreprises de plus de 300 salariés et concentré sur les risques industriels, les CHSCT sont élargis en 1982 tant dans les attributions (conditions de travail) que dans leur champ d'application (le seuil de création passe à 50 salariés). Les CHSCT ont pris un réel essor au fil des trente dernières années et une position forte, au point de voir le Medef pousser pour leur disparition pendant la négociation interprofessionnelle de l'hiver 2014, preuve si besoin d'une efficacité pour la défense du droit de conserver sa santé au travail.

Quatrième instance dans l'entreprise, le syndicat est représenté par son délégué syndical. La réforme de la représentativité de 2008 n'a pas apporté la concentration et le développement espérés par ses supporters. Le paysage syndical en entreprise reste ainsi très varié, multiple ou absent, avec de fortes variations liées à l'effectif, au secteur d'activité, à l'histoire de l'entreprise, à la culture sociale des salariés et à une persistante discrimination pratiquée encore par de nombreux employeurs. La loi de décembre 1968 marque la première reconnaissance officielle du syndicat comme interlocuteur à part entière de l'employeur dans l'entreprise et donc l'arrivée de délégués syndicaux (DS) même si les syndicats sont déjà présents au travers des instances élues. ▶▶

Tous droits de reproduction réservés

Social CE

PAYS : France
PAGE(S) : 38-40;42;44;46;48
SURFACE : 625 %
PERIODICITE : Bimestriel

► **1 septembre 2015 - N°78**

Les DP jouent collectif

Contrairement à une idée reçue, les délégués du personnel n'ont pas seulement vocation à agir sur des enjeux individuels. Ils sont compétents en matière de réclamation collective. D'ailleurs, bien souvent, la réclamation individuelle porte sur l'application d'une règle collective mais un seul salarié a osé vous saisir ! Le délégué du personnel est un vrai « porte-parole » des salariés puisqu'en application de l'article L. 2313-1 du Code du travail, il présente toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives au salaire, à l'application du Code du travail et autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

Le champ d'intervention du délégués du personnel est en fait très riche car tous les problèmes relatifs aux conditions de travail sont de son ressort. En revanche, il n'a pas un rôle officiel de négociateur : quand la réclamation devient revendication, l'employeur peut répondre que ces demandes relèvent de la négociation collective et donc des syndicats.

Le délégué du personnel représente tous les salariés mais il est de pratique encore courante et admis que chaque DP présente les réclamations des salariés composant le collège électoral qui l'a élu. Il ne peut cependant y avoir d'interprétation stricte pour lui interdire de porter la réclamation d'un salarié d'un autre collège. De même, s'agissant d'assister un collègue à un entretien préalable, l'ouvrier peut assister le cadre et vice versa. Bien qu'il s'agisse d'une mission essentielle, l'existence de DP ne prive pas les salariés du droit de porter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur. La question se pose plus souvent dans l'autre sens : les DP peuvent-ils agir de leur propre initiative sans sollicitation d'un salarié ? Cette question ne trouve étrangement aucune réponse légale ni jurisprudentielle mais il est légitime que les DP prennent l'initiative quand il s'agit de réclamations collectives. En revanche, une réclamation individuelle ne devrait pouvoir être présentée qu'avec l'accord formel du salarié concerné.

Les DP sont également gardiens du respect des droits des personnes et des libertés individuelles. Ils disposent d'un droit d'alerte (article L. 2313-2 du Code du travail), procédure partant d'une information de l'employeur pour l'obliger à mener une enquête sur des atteintes dont vous avez connaissance. L'inertie de l'employeur ou un désaccord sur la nécessité de l'enquête pourra vous conduire à saisir le conseil des prud'hommes.

Le Code du travail fixe enfin un principe d'information et de consultation des DP assez similaire à celui du CE mais limité à des questions spécifiques en lien avec le rôle d'instance de proximité comme le reclassement des accidentés du travail. D'ailleurs question terrain et proximité, le DP est l'interlocuteur privilégié de l'inspection du travail qu'il peut saisir de toutes plaintes et observations. ▶▶

BON À SAVOIR

Bien que ne se trouvant pas placés sous la subordination directe de l'entreprise, les travailleurs temporaires en mission peuvent faire présenter par les DP de cette entreprise leurs réclamations individuelles ou collectives visant leurs conditions de travail (L. 2313-3 et L. 2313-4 du Code du travail).

Tous droits de reproduction réservés

Social CE

PAYS : France
PAGE(S) : 38-40;42;44;46;48
SURFACE : 625 %
PERIODICITE : Bimestriel

► **1 septembre 2015 - N°78**

BON À SAVOIR

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi et de compétitivité des entreprises de juin 2013, le CE se voit imposer des délais lorsqu'il est consulté. Ce délai est négocié avec la direction, à défaut soumis au délai déterminé par le décret du 27 décembre 2013 (1 à 4 mois selon les situations sans pouvoir être inférieur à 15 jours). Au terme de ce délai, le CE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas exprimé. Il s'agit là d'un bouleversement significatif intervenu depuis 2 ans déjà.

Le comité d'entreprise omniprésent

Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité d'entreprise (CE) est l'instance phare non seulement en raison de sa gestion des activités sociales et culturelles mais surtout pour l'exercice de prérogatives importantes sur la marche générale de l'entreprise. Dans le cadre de sa mission dite « économique », le CE se présente à la fois en instance de contrôle des actes de l'employeur, de ses choix économiques, financiers, sociaux et lieu d'expression pour la prise en compte de l'intérêt des salariés.

Les récentes évolutions législatives (loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 ou loi relative au dialogue social et à l'emploi de juillet 2015) n'ont pas altéré l'objet du CE inscrit à l'article L. 2323-1 du Code du travail : *« Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production... »*

Le CE n'est pas seulement informé et consulté par le chef d'entreprise. Il a une capacité d'initiative puisque les élus du personnel ont la possibilité de formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle. Rien ne doit échapper à l'information du comité d'entreprise dès lors que la collectivité de travail ou l'entreprise sont concernées. Ainsi, tout projet pouvant avoir des incidences pour les salariés entre dans son champ d'intervention et l'employeur devra au moins transmettre les informations utiles, bien souvent recueillir l'avis des élus dans le cadre d'une consultation.

« Rien ne doit échapper à l'information du CE dès lors que la collectivité de travail ou l'entreprise sont concernées. »

Les règles en termes de conduite des consultations et délais ont été revues par la loi de sécurisation de l'emploi. La nouvelle loi Rebsamen regroupe les informations périodiques sur trois rendez-vous annuels à l'appui de la base de données d'informations économiques et sociales (BDES). L'actualité de l'entreprise pourra néanmoins toujours justifier des consultations additionnelles sortant de ce nouveau cadre car l'accès à l'information est le premier élément du contrôle par le CE de la marche générale de l'entreprise.

Le CHSCT, acteur décisif

L'article L. 4612-1 du Code du travail définit le rôle du Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail en précisant ses missions : contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs, à l'amélioration des conditions de travail et veiller à l'observation des prescriptions légales dans ces matières. Il est donc clair que ses interventions sont bien souvent à la croisée de celles du comité d'entreprise et des délégués du personnel. De là à considérer que l'instance est superflue ou qu'il suffirait qu'elle redevienne une simple commission, il y a un pas que les organisations patronales ont franchi allègrement lors de la négociation interprofessionnelle qui a précédé la loi Rebsamen. Cette exigence a été en grande partie responsable de l'échec des négociations. ▶▶

Tous droits de reproduction réservés

Social CE

PAYS : France
PAGE(S) : 38-40;42;44;46;48
SURFACE : 625 %
PERIODICITE : Bimestriel

► **1 septembre 2015 - N°78**

BON À SAVOIR

Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements et CHSCT, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT instituée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 lorsqu'il consulte plusieurs CHSCT sur un projet commun. L'objectif pour l'entreprise est de ne faire face qu'à une seule expertise CHSCT devant l'instance de coordination. La loi relative au dialogue social et à l'emploi de 2015 va plus loin en souhaitant des instances uniques rassemblant CE et CHSCT mais aussi des expertises uniques.

▶▶ En fait, au fil des années et de la montée en gamme du CHSCT, l'instance s'est révélée une partenaire formidable du CE. À l'instar du CE, le CHSCT est un organe consultatif mais une instance de spécialité quand le CE est généraliste.

Alors que ce dernier se concentre sur l'économie et l'emploi, le CHSCT a pris l'espace qui lui était dévolu sur la sécurité, la santé et les conditions de travail pour imposer une obligation de résultat en matière de sécurité à l'employeur et une articulation des consultations honnie de bien des entreprises.

« Le CHSCT a imposé une obligation de résultat à l'employeur et une articulation des consultations honnie de bien des entreprises. »

La loi du 31 décembre 1991 précise 9 principes en matière de prévention : un vrai fil conducteur pour le CHSCT. Il s'agit d'éviter les risques, d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités, de les combattre à la source. L'amélioration des conditions de travail passe par l'adaptation du travail à l'homme et non l'inverse, en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements, des méthodes de travail et de production. L'entreprise doit tenir compte de l'évolution de la technique et remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins. Enfin, planifier la prévention, c'est y intégrer la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants. La loi demande en outre des mesures de protection collectives plutôt qu'individuelles et exige que l'employeur délivre des instructions appropriées aux salariés.

Le DUER ou document unique d'évaluation des risques professionnels, obligatoire depuis 2002, est un support utile du CHSCT dont la mise à jour régulière et la révision annuelle permettent de vérifier le respect des obligations de l'employeur comme de tracer les évolutions positives en matière de prévention. Le CHSCT, acteur de la prévention dans l'entreprise, exerce une veille pour le respect des prescriptions législatives et réglementaires et des catégories de travailleurs bénéficiant de dispositions spécifiques en raison de contraintes particulières de travail ou de leur fragilité physique (travailleurs de nuit, salariés appartenant à des entreprises extérieures, jeunes travailleurs et travailleurs handicapés).

Le CHSCT procède aussi à des enquêtes suite aux accidents ou maladies constatés dans l'entreprise. La décision d'enquêter doit être prise à la majorité des membres du CHSCT, sans que la gravité des accidents et maladie ne limite leur pouvoir d'enquêter. L'objectif de l'enquête est d'établir les causes de l'accident pour prendre les dispositions évitant qu'il se reproduise.

L'enquête faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ne doit pas être confondue avec celle qui fait suite à la constatation d'un danger grave et imminent. Le « DGI » (dommage grave et imminent) correspond à une situation où un risque est susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché pouvant produire un accident ou une maladie. Généralement, mais ce n'est pas une condition, le salarié exerce le droit ▶▶

Tous droits de reproduction réservés

Social CE

PAYS : France
PAGE(S) : 38-40;42;44;46;48
SURFACE : 625 %
PERIODICITE : Bimestriel

► **1 septembre 2015 - N°78**

Les délégués syndicaux de la CGT défilent à Bruxelles, le 4 avril 2014, contre la politique d'austérité en Europe.

▶▶ de retrait c'est-à-dire qu'il se retire de son poste de travail sans encourir de sanction. Le CHSCT doit informer immédiatement l'employeur du « DGI » qui sera inscrit sur un registre spécial mentionnant le ou les postes concernés, le nom des salariés affectés à ces postes, la nature du danger identifié et le cas échéant sa cause. La responsabilité de l'employeur est engagée et il doit mener une enquête avec le CHSCT. Une fiche de renseignements est rédigée et adressée à l'inspection du travail indépendamment des solutions que l'employeur apporte.

Dans le cadre de leur mandat et sans être des professionnels, les membres du CHSCT doivent donc être capables de comprendre les demandes des salariés, les projets de l'entreprise, les situations de travail et les risques associés. Alors ils pourront poser les questions avec méthode et cohérence, interpeller les différents niveaux de responsabilités de l'entreprise. Enfin, ces représentants du personnel matérialiseront leurs avis sur les projets, préconiseront des orientations et des actions, apprécieront les solutions apportées par l'employeur.

Les délégués syndicaux dans l'entreprise

Le délégué syndical (DS) représente son syndicat sur l'ensemble de son périmètre de désignation qui sera le groupe, l'unité économique et sociale (UES), l'entreprise, l'établissement... Ainsi, si l'employeur souhaite communiquer avec une organisation syndicale, c'est au délégué syndical qu'il doit s'adresser.

Son rôle est bien distinct de celui des DP, du CE et du CHSCT, même si le DS ou des représentants syndicaux participent au nom de leur organisation syndicale aux différentes réunions des instances élues.

« Le délégué syndical vise l'amélioration des règles appliquées dans l'entreprise, par de nouveaux accords collectifs de travail. »

En pratique, le DS assume le rôle de porte-parole de la section syndicale, ce qui implique la formulation de propositions et de revendications au nom du syndicat car le DS vise l'amélioration des règles appliquées dans l'entreprise, par la négociation et la conclusion de nouveaux accords collectifs de travail.

À la différence du CE, le syndicat intervient devant les juridictions en défense des salariés car il peut agir pour la défense de ses biens et droits propres, des intérêts individuels ou collectifs de la profession. Par intérêt collectif, il faut comprendre que le préjudice doit atteindre un groupe. Cette notion est large et permet une action en cas d'atteinte aux droit des travailleurs par exemple sur la durée du travail, la santé et la sécurité, le droit disciplinaire, le travail temporaire, les élections professionnelles.

Le monopole historique des syndicats en matière de négociation collective qui s'exprime au niveau national et des branches se décline dans l'entreprise. De nombreuses situations de négociation existent au niveau de l'entreprise, soit poussées par la loi (obligation/incitation à négocier) soit à l'occasion d'événements (conflit local, opération de restructuration mettant en cause un statut collectif, mise en place ou renouvellement des IRP, PSE...) soit poussées par l'employeur (demande de flexibilité, demande d'effort social compte tenu du contexte économique ou des exigences du groupe...).

L'évolution législative, plus particulièrement depuis la loi Fillon de 2004, a ramené le délégué syndical au centre du dialogue social dans l'entreprise. La séparation des ▶▶

Tous droits de reproduction réservés

Social CE

PAYS : France
PAGE(S) : 38-40;42;44;46;48
SURFACE : 625 %
PERIODICITE : Bimestriel

► **1 septembre 2015 - N°78**

▶▶ thématiques entre consultation du CE et négociation avec les organisations syndicales est progressivement devenue moins stricte puis volontairement articulée par des invitations à négocier comme l'égalité salariale, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou les seniors avant d'aller sur des plans d'actions à défaut d'accord. Plus récemment des sujets dont le CE s'était emparé sont revenus plus clairement dans le jeu syndical avec la recherche d'accord de méthode puis d'accord majoritaire : c'est le cas des plans de sauvegarde de l'emploi.

Cette tendance pousse la négociation au niveau de l'entreprise dans le même temps qu'elle favorise la dérogation aux règles générales et peut conduire à la conclusion d'accords qui ne contentent pas d'adapter l'organisation à la situation de l'entreprise mais produisent des règles moins favorables que les normes supérieures : le principe de faveur est de plus en plus mis à mal. Une commission menée par l'ex-Directeur général du Travail, Jean-Denis Combrexelle à la demande du Premier ministre doit remettre à l'automne des préconisations visant à prolonger le développement de la négociation d'entreprise et limiter le socle légal, comprenez amaigrir le Code du travail.

Le regroupement de l'information (BDES) comme des consultations et négociations d'une part et le chemin engagé vers une instance unique par la récente loi Rebsamen participent de ce mouvement général.

« Rechercher une meilleure efficacité du dialogue social ne passe pas par la suppression ou la réduction des droits des salariés. »

Quelle représentation du personnel demain ?

Dire que la représentation du personnel en France est complexe et surabondante est une facilité qui fait abstraction de notre histoire sociale et de la manière dont les rapports en entreprise se sont structurés. Rechercher une meilleure efficacité du dialogue social est en revanche un objectif raisonnable dont l'atteinte ne passe pas par la suppression ou la réduction des droits des salariés.

Une nouvelle ère s'ouvre très certainement en 2015 mais elle ne doit pas faire fi des apports des lois Auroux de 1982 qui ont permis aux comités d'entreprise et aux CHSCT de contribuer à l'implication des salariés dans leur entreprise et à se préoccuper des conditions collectives de travail. Faut-il encore rappeler le préambule de notre Constitution de 1946 ? *« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».*

La simplification à tout prix portée par les nouvelles lois milite pour une instance unique, des consultations et négociations globales qui risquent d'éloigner les représentants du personnel de leur objet essentiel : représenter une collectivité de travail de plus en plus atomisée et éloignée puisque le travail ne s'effectue plus que rarement en un lieu et temps uniques. La professionnalisation des élus peut être un leurre : être DP, CE, CHSCT ou DS, c'est avant tout être un salarié au fait des réalités et préoccupations du terrain pour être le meilleur porte-parole et viser le progrès social. Bon courage ! ■

Tous droits de reproduction réservés

Le Quotidien

PAYS : France
PAGE(S) : 60
SURFACE : 51 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : (31747)

► 10 septembre 2015 - N°12712

Après avoir reçu le rapport de la mission Combrexelle, Manuel Valls a tracé hier les grandes lignes d'une réforme du droit du travail.

DROIT DU TRAVAIL VALLS MET L'ASSOUPLISSEMENT SUR SA RAMPE DE LANCEMENT

Une réforme avant l'été 2016

Manuel Valls a tracé hier les grandes lignes d'une réforme du droit du travail voulue avant l'été 2016, en promettant « plus de souplesse mais pas moins de protection », un équilibre difficile à trouver.

« Notre principe, c'est plus de souplesse mais pas moins de protection », a résumé hier le Premier ministre à propos de la réforme du droit du travail voulue avant l'été 2016.

Plus de place aux négociations d'entreprise, dans la limite de règles fondamentales telles que la durée légale du travail : Manuel Valls a repris l'essentiel du rapport de la mission Combrexelle, remis à la mi-journée.

Selon lui, le Code du travail est *« devenu trop complexe, parfois même illisible »*, mais un *« socle commun »* garantissant certains droits reste *« nécessaire »*.

Sur ce sujet brûlant, François Hollande avait posé dès lundi quelques garde-fous, en assurant que les négociations sociales ne pourraient déroger à certaines *« garanties essentielles »*, comprenant *« contrat de travail, durée légale de travail, salaire payé au minimum le Smic »*.

M. Valls a ainsi écarté hier une piste à hauts risques sur les 35 heures ouverte par Jean-Denis Combrexelle. *« Il ne saurait être question de modifier par accord le seuil de déclenchement des heures supplémentaires »*, a tranché le Premier ministre. Selon Matignon, une telle mesure serait une *« suppression indirecte de la durée légale du travail »*.

Le Premier ministre a en revanche repris à son compte la principale préconisation du rapport : *« ouvrir de nouveaux champs »* de négociation collective sur quatre *« piliers »* – conditions de travail, temps de travail, emploi et salaires.

Un projet de loi sera présenté en Conseil des ministres *« fin 2015/début 2016 »* et *« discuté et voté par le Parlement avant l'été »* prochain.

« Concertation approfondie »

La ministre du Travail, Myriam El Khomri, est chargée de mener une *« concertation approfondie »* avec les organisations syndicales et patronales, avant la conférence sociale des 19 et 20 octobre.

A un horizon plus lointain – quatre ans –, le Premier ministre a également repris l'idée d'une *« nouvelle architecture »* du Code du travail.

Celle-ci ferait clairement la distinction, dans tous les domaines, entre un socle de *« principes fondamentaux indérogeables »*, les dérogations possibles par accords collectifs et le droit applicable en leur absence.

Autre nouveauté, les entreprises devront passer des accords *« majoritaires »* avec les syndicats, c'est à dire signés par des organisations représentant au moins 50 % des voix (contre 30 % actuellement), probablement dès 2017.

La réforme nécessitera en parallèle un vaste chantier de refonte des branches professionnelles, Manuel Valls annonçant des *« mesures radicales »* pour en réduire le nombre, plus de 700 actuellement.

Côté patronal, le Medef s'est félicité de voir *« l'ensemble des acteurs refuser le statu quo en matière de réforme du Code du travail »*, mais il a souhaité que la réforme annoncée permette *« de discuter de tout, y compris de la durée du travail dans chaque entreprise »*.

L'application des *« préconisations »* du rapport Combrexelle *« constituerait un indéniable progrès »*, a relevé la CGPME (petites et moyennes entreprises), tandis que l'UPA (artisans) s'est réjouie du fait qu'il confiait *« un rôle central aux branches professionnelles »*.

Les syndicats divisés

Côté syndicats de salariés, la CGT s'est *« résolument »* opposée à *« cette évolution du Code du travail »*, son numéro un Philippe Martinez appelant les salariés à descendre dans la rue le 8 octobre.

Le leader de la première centrale syndicale a qualifié de *« mensonge »* le maintien de la durée légale du travail. *« Il n'y aura plus de 35 heures notamment dans les petites entreprises »*, où les syndicats ne sont pas présents. *« De fait les 35 heures vont sauter »*, selon lui.

Les syndicats réformistes ont accueilli les pistes de réforme avec une relative bienveillance, la CFDT posant néanmoins comme *« impératif que la durée légale du travail, le Smic et le droit du contrat de travail restent inscrits dans la loi »*.

Au Parlement, Manuel Valls sera attendu au tournant par une partie de la gauche du PS. Le chef de file des « frondeurs », Christian Paul, a mis en garde contre toute *« baisse de la protection des salariés d'ici 2017 »*.

A droite, l'ancien Premier ministre François Fillon redoute de voir les recommandations du rapport Combrexelle *« diluées et tronçonnées »* par François Hollande.

A l'inverse, le Parti de gauche « exige » du président de la République, qualifié de *« fossoyeur des droits des salariés »*, qu'il « rejette » des pistes menant à *« une nouvelle loi parachevant le processus de déconstruction du Code du travail »*.

Tous droits de reproduction réservés

FRANCE CULTURE LES MATINS DE FRANCE CULTURE – Le 10/09/2015 – 08:16:42
Invités :Antoine LYON-CAEN, professeur de Droit du travail à l'université Paris Ouest Nanterre – La Défense ; Gérard FILOCHE, membre du Bureau national du Parti socialiste, ancien inspecteur du Travail Intervenants :Brice COUTURIER et Annabelle GRELIER, journalistes à France Culture
Thème :Réforme du Code du travail ?

Guillaume ERNER

Nous accueillons Gérard FILOCHE, bonjour…

Gérard FILOCHE

Bonjour.

Guillaume ERNER

Vous êtes membre du Bureau national du Parti socialiste, ancien inspecteur du Travail. Vous avez dit que le rapport de Jean-Denis COMBREXELLE était « le virus Ebola du Code du travail » – du coup Jean-Denis COMBREXELLE a quitté France Culture – je vous demande donc, maintenant que nous sommes entre nous, Gérard FILOCHE, ce que vous vouliez dire par « virus Ebola du Code du travail » ? Qu'est-ce que ça signifie ?

Gérard FILOCHE

Ca veut dire que ça fait à peu près quinze années que monsieur COMBREXELLE s'attaque au Code. Il paraît, là, tout innocent mais il a déjà fait des ravages entre 2004 et 2008 puisqu'il a réécrit intégralement le Code du travail dans une commission « Théodule » et qu'il a supprimé 10 % du texte, qu'il a supprimé 500 lois, il a enlevé un livre sur neuf et 1.500.000 signes dans l'indifférence générale et sans consulter sérieusement les organisations syndicales ; il est aussi mouillé dans les histoires du CPE… Enfin, chaque fois qu'il y a quelque chose à faire pour les patrons et contre les salariés, c'est l'homme de la situation. Et là, ce qu'il nous propose avec les 44 mesures, que j'ai annotées une par une – et on peut les trouver sur mon blog – c'est pire que le Code du travail ! Elles sont illisibles ! Le contrat, il n'y a rien de pire, les conventions il n'y a rien de pire, le Code du travail il est tout petit, 675 pages…

Guillaume ERNER

Vous avez emmené deux livres ; il y en a un qui, selon vous, ressemble à du SAGAN, il doit y avoir 150 pages…

Gérard FILOCHE

Non ! Il y a une partie législative. Oui ! Il y a une partie législative, 675 pages, c'est celui que je ne vous montre jamais.

Guillaume ERNER

Et puis il y en a un autre…

Gérard FILOCHE

Et par contre, on montre toujours les gros codes pour faire peur. On dit : « Il y a 3.300 pages de commentaires, alors, si on enlève les » – c'est pour ça que je dis : « C'est Françoise SAGAN amendée par Marcel PROUST » – c'est-à-dire que si on enlève les commentaires, on a le Code du travail et on a moins peur, on peut arriver à le lire, il est lisible et il n'est pas gros. Et si je puis me permettre de dire, les contrats, les conventions collectives, eux sont lisibles, les gens savent ce que c'est. Quand ils ont un contrat d'assurance, ils regardent ce qu'il y a en tout

Tous droits de reproduction réservés

petit, ils n'arrivent même pas à le lire. Eh bien ça sera pareil avec les patrons, tandis que là, c'est simple, le Code par rapport au contrat. Pour contenir les conventions collectives, il faut huit armoires dans un bureau d'inspecteur du Travail, tandis que pour avoir le Code du travail, il suffit d'une petite pincée entre le pouce et l'index, mais on est en train de faire une intox contre le Code du travail en prétendant qu'il est illisible et en mettant en cause cent ans d'Histoire, parce que c'est une construction historique, sociale, c'est l'expression des rapports de force sociaux et, s'ils veulent y toucher aujourd'hui, ce n'est pas dans l'intérêt des salariés, c'est à 100 % dans l'intérêt des patrons.

Brice COUTURIER

Oui ! Mais c'est parce qu'il y a la jurisprudence aussi, et le Code du travail dont vous nous dites que ce n'est pas le bon, c'est celui qui contient non seulement la législation mais aussi les règlements et aussi la…

Gérard FILOCHE

Mais dans tous les codes, monsieur ! Regardez le Code du commerce, le Code pénal, le Code civil, le Code des affaires maritimes, le Code de la Sécurité sociale…

Brice COUTURIER

Oui ! Mais quel est le petit patron qui, en dehors de son activité de patron, peut lire les 3.000 pages de ce Code ? Tout le monde…

Gérard FILOCHE

Mais, monsieur, c'est la loi qui sert aux Prud'hommes.

Brice COUTURIER

C'est ni moi, ni personne…

Gérard FILOCHE

Est- ce que je peux… (Brouhaha) …

Antoine LYON-CAEN

Est-ce que je peux vous mettre d'accord ? Je pense que c'est un…

Gérard FILOCHE

Ce n'est pas dur de connaître la loi.

Guillaume ERNER

Antoine LYON-CAEN, donc, vous qui êtes professeur de droit du Travail…

Antoine LYON-CAEN

Oui ! Mais le problème ce n'est pas la taille, ce n'est pas la taille ! Parce qu'on peut disserter. D'abord ce n'est pas vrai qu'une convention collective soit plus illisible que le Code du travail, ou moins, ça dépend comment c'est rédigé…

Gérard FILOCHE

Il y en a 750 !

Antoine LYON-CAEN

Oui ! D'accord, mais dans une entreprise il n'y en a qu'une qui soit applicable, donc n'exagérons pas, ce n'est pas le problème. Le problème c'est que le Code du travail n'a pas d'intelligibilité aujourd'hui et ça vous pourriez faire cette critique quand vous disiez : « on a rajouté ou enlevé », c'est-à-dire qu'on a multiplié les dispositifs sans essayer de maintenir une sorte de compréhension de : pourquoi le Code du travail

Tous droits de reproduction réservés

est là ? Il suffit…

Gérard FILOCHE

Pour protéger les salariés.

Antoine LYON-CAEN

Mais ce n'est pas vrai !

Gérard FILOCHE

Bien sûr que si !

Antoine LYON-CAEN

Pourquoi vous dites ça ? Mais non ! C'est là que vous êtes… vous parlez de « virus Ebola », vous vous êtes un « médicament frelaté », ce n'est pas vrai que ça protège, s'il protégeait ça ferait longtemps que les salariés se seraient dit…

Gérard FILOCHE

Ca fait longtemps ! Pourquoi le patronat a dit que c'est l'ennemi numéro un des patrons ? Pourquoi GATTAZ dit-il ça ? Pourquoi madame PARISOT dit-elle « la liberté de penser s'arrête là où commence le Code du travail » ?

Antoine LYON-CAEN

Mais c'est la polémique ! C'est normal, laissez les acteurs sociaux polémiquer comme ils le doivent. Mais, vous, vous faites une analyse et moi aussi, c'est-à-dire que j'essaie de dire un peu les choses telles qu'on peut objectivement les voir, je ne prends partie ni pour GATTAZ, ni pour untel...

Gérard FILOCHE

C'est difficile ! Il faut choisir son camp dans ce cas-là.

Antoine LYON-CAEN

Mais non ! Il n'y a pas à choisir forcément son camp, il y a d'abord à essayer de dire ce qui est. Et ce qui est, c'est que ce Code est peu intelligible, voire par moment inintelligible. J'ai pris l'exemple et je vous le cite : « la réglementation des contrats à durée déterminée » qui est un énorme problème pour beaucoup d'entre nous, à RADIO FRANCE, c'est un gros problème, ailleurs c'est… Cette réglementation elle protège qui ? Rien !

Guillaume ERNER

Admettons par exemple que cette réglementation soit inintelligible que proposeriez-vous, puisque la législation sur les contrats à durée déterminée elle est évidemment extrêmement importante pour encadrer le travail précaire…

Antoine LYON-CAEN

Voilà ! Bien sûr.

Guillaume ERNER

Ce travail précaire il existe pour des raisons économiques avant d'être juridiques, qu'est-ce que vous préconisez aujourd'hui Antoine LYON-CAEN ?

Antoine LYON-CAEN

Justement c'est pour ça que le Code du travail ou la loi on va dire – laissons le code comme mot, c'est un mot… il est chargé de symboles – il faut que la loi retrouve son crédit. Et donc, il faut que la loi retrouve les énoncés généraux qui définissent quels sont les grands principes qui structurent le travail et la vie dans l'entreprise. C'est ça qui manque !

Tous droits de reproduction réservés

Exemple : les notations, l'évaluation, il est absolument important qu'il y ait quelques principes qui définissent les conditions et les fonctions de l'évaluation… Vous voyez, la discussion que vous aviez tout à l'heure, la découverte de fiches, etc., c'est tout à fait essentiel ! Et il y a dans le code pratiquement des dispositions dont on peut dire qu'elles s'appliquent ou qu'elles ne s'appliquent pas – je n'entre pas dans les détails, Gérard FILOCHE est aussi fin connaisseur que moi des arcanes du Code du travail ; d'ailleurs on dit toujours les arcanes parce qu'il faut aller chercher quelque chose qui n'y est pas –…

Gérard FILOCHE

Moi je dis les droits !

Antoine LYON-CAEN

Mais ce n'est pas vrai que c'est les droits ! Ce n'est pas vrai. Pourquoi vous dites ça ? Vous trompez les auditeurs quand vous dites qu'on énonce des droits !

Gérard FILOCHE

Monsieur LYON-CAEN prenons les CDD dont on parle, en 2013 la politique du gouvernement était de dire : « on va combattre les CDD », donc l'ANI, l'Accord National Interprofessionnel, du 11 janvier, la loi Sapin, visait à taxer les CDD pour les rendre moins intéressants pour les employeurs – oh la taxe était très légère, elle allait de 0,5 point à trois points, donc ça n'a pas suffit le nombre de CDD a exploser - et le gouvernement a changé totalement de politique à 180 degrés puisque dans la loi Macron et de Manuel Valls ils ont décidé maintenant qu'ils pourraient avoir 3 CDD de suite. Pour les jeunes, qui du coup vont être pendant dix-huit mois dans une sorte de CPE en pouvant se faire virer deux fois tous les six mois… Bon ! Voilà, et donc en fait c'est un revirement politique. Evidemment les revirements politiques compliquent le Code du travail et enlèvent des droits. De même que c'est un revirement politique que de dire que le contrat pour l'emporter sur la loi ! C'est même interdit par la Constitution, puisque l'article 34 de la Constitution française dit que c'est le Parlement qui légifère en matière de droit du travail. Et si on dit maintenant que ce contrat qui réglemente la vie notre pays, les patrons vont nous faire des contrats dans l'entreprise, les médecins pour la médecine, les professeurs pour la pédagogie, on sera dans un système corporatiste et non plus dans une République universelle où c'est le Parlement qui décide des droits. Et là c'est bien ce dont il s'agit, c'est que le contrat l'emporte sur la loi ! Et quand vous me dites : « c'est les lois », moi je préfère bien parler du Code du travail. Je suis pour l'Etat de droit dans l'entreprise. Je suis pour l'ordre public social. Je suis pour que la République réglemente…

Antoine LYON-CAEN

Mais ces formules-là, personne ne peut les contester !

Gérard FILOCHE

Oui ! Mais je vais vous dire dans une phrase philosophique…

Antoine LYON-CAEN

Ah ! Bon.

Gérard FILOCHE

Oui ! Parce que le président HOLLANDE a dit qu'il fallait adapter le Droit du travail aux entreprises. Ca fait un siècle qu'on fait le contraire !

Tous droits de reproduction réservés

C'est-à-dire qu'on adapte les entreprises à respecter les humains qui travaillent. Ca fait un siècle depuis 1906, la séparation du ministère de l'Economie et du Travail, depuis 1910, le Code du travail, qu'on sépare et qu'on protège les humains des exigences de l'économie et c'est une contre-révolution de dire que maintenant on va adapter les humains à la machine.

Annabelle GRELIER

Le problème c'est qu'effectivement, les CDD dont on parle, effectivement ils ne sont plus protégés dans les entreprises par le Code du travail comme vous le disiez, monsieur LYON-CAEN, mais par les négociations non plus, parce que les syndicats dans cette maison par exemple – puisqu'on parlait de RADIO FRANCE – négocient et demandent que soient appliquées certaines règles. Elles ne sont pas appliquées. Donc faire l'alpha et l'oméga de la négociation, est-ce vraiment raisonnable ?

Antoine LYON-CAEN

Mais moi je ne suis pas un partisan, je pense qu'on confond beaucoup de choses, mais on peut admettre – et je l'admets – un rôle pour la négociation collective même d'entreprise, c'est nécessaire ; je veux dire, toutes les entreprises ne se ressemblent pas, elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs. Mais il faut que l'ensemble des travailleurs en France soit soumis à des principes généraux que le code doit énoncer. Et c'est ça qui manque ! Donc, il faut à la fois cette unité dans les principes…

Guillaume ERNER

Donnez-nous un exemple de ces principes généraux que vous souhaiteriez que nous…

Antoine LYON-CAEN

Eh bien les principes généraux c'est : toute opération, enfin tout contrôle ou évaluation d'un salarié doit respecter à la fois la vie personnelle du salarié et la dignité de la personne.

Guillaume ERNER

Donc, ça, c'est en référence aux fiches dont il était question dans l'actualité tout à l'heure à FRANCE TELEVISIONS…

Antoine LYON-CAEN

Oui ! Mais on sait tous que c'est très important dans la vie du salarié aujourd'hui, la façon dont il est contrôlé ou la façon dont il est évalué, tout va dépendre – je ne parle pas des CDD, là on est dans les salariés généralement qui sont dans des contrats à durée indéterminée – il sait que son salaire, son évolution de carrière, son destin dans l'entreprise vont dépendre largement de cette évaluation. Eh bien il importe non pas tellement de réglementer dans le détail ce que c'est qu'une évaluation, la loi n'a pas à dire quel est le critère qui doit être retenu – ça on peut dire, à la limite que la négociation collective de branche peut définir dans un certain secteur, des règles sur l'évaluation – mais il faut qu'il y ait des principes, de telle sorte que la négociation collective lorsqu'elle porte sur ce sujet, de branche ou d'entreprise, ne puisse pas faire autrement que réaliser ces principes.

Gérard FILOCHE

Mais tout ça c'est de l'utopie ! Vous avez 1.200.000 entreprises…

Tous droits de reproduction réservés

Antoine LYON-CAEN

Ah ! Eh bien c'est bien, pour un…

Gérard FILOCHE

Oui ! Oui, vous avez 1.200.000 entreprises. Sauf erreur, il doit y avoir 22.000 entreprises où il y a un accord. Parce que les organisations syndicales sont très faibles ou sont absentes, et donc ça veut dire que vous allez laisser 1.180.000 entreprises, vous allez les laisser sans droit si vous donnez la priorité à l'accord contre la loi.

Antoine LYON-CAEN

Mais je ne donne pas l'accord puisque…

Gérard FILOCHE$

Eh bien c'est ce que monsieur COMBREXELLE fait ! Il y a 44 mesures pour ça !

Antoine LYON-CAEN

Mais moi, je ne suis pas monsieur COMBREXELLE.

Gérard FILOCHE

… Uniquement pour ça !

Guillaume ERNER

Dans le rapport Combrexelle, il y a, en tout cas, un terme qui peut prêter, disons, à interprétation, il est dit qu'un accord s'impose lorsqu'il vise à préserver l'emploi – et c'est bien la crainte d'un certain nombre des détracteurs de ce rapport, qui se disent finalement, qu'au nom de l'emploi, on peut faire avaler ou tenter de faire avaler aux salariés toute une série de choses. Antoine LYON-CAEN, vous qui êtes professeur de Droit, on se dit que les réforme du Code du travail, elles veulent avant tout tenter de flexibiliser le marché du travail.

Antoine LYON-CAEN

Oui, là, c'est un exemple. J'essaie de préciser pour que tout le monde comprenne bien. Normalement, la convention collective, l'accord d'entreprise, ne permet pas d'imposer les règles au salarié quand, dans son contrat, il y a des stipulations différentes.

Gérard FILOCHE

Oui, ça s'appelle le « principe de faveur ».

Antoine LYON-CAEN

Oui. Le salarié peut dire : « Non, j'invoque mon contrat ». Le rapport Combrexelle propose que quand l'accord tend à préserver l'emploi, il s'impose au salarié, et si le salarié résiste, il est licencié…

Gérard FILOCHE

Pour motif personnel…

Annabelle GRELIER

Plus économique, oui.

Antoine LYON-CAEN

Non, non ! Non, non. Le rapport dit « pour motif économique ».

Gérard FILOCHE

Pas toujours !

Antoine LYON-CAEN

Vous ne l'avez pas lu ? « Pour motif économique »mais avec une indemnisation moindre que l'indemnisation habituelle. Je pense que cette voie-là est une voie critiquable. Je pense que notre construction en France, c'est que la convention collective est faite pour apporter quelque

Tous droits de reproduction réservés

chose aux fragiles, aux faibles, aux salariés en d'autres termes. Elle n'est pas faite pour lui retirer quelque chose que son contrat lui … (Inaudible)

Guillaume ERNER

Gérard FILOCHE, le rapport…

Gérard FILOCHE

C'est la loi qui contraint… qui protège, et le contrat qui contraint.

Guillaume ERNER

Ce rapport, il a été remis hier au Premier ministre qui semblait en accord avec celui-ci. Vous êtes membre du Bureau national du Parti socialiste. Lorsque vous entendez la gauche mener cette politique oui qui semble être en accord avec cette politique, qu'est-ce que ça vous inspire ?

Gérard FILOCHE

Vous le vérifierez ! La dernière réunion du Bureau national du Parti socialiste lundi. Il n'y avait pas un membre pour penser qu'il fallait attaquer le Code du travail, ni même poser cette question. A commencer par le Premier secrétaire. Et tout le monde était très méfiant par rapport au rapport Combrexelle et très opposé à l'idée qu'il y ait une loi qui sorte.

Guillaume ERNER

Qu'est-ce que ça signifie ? Ca signifie que le PS est dans l'opposition ?

Gérard FILOCHE

Ca veut dire que, comme dit Jean-Christophe CAMBADELIS, le Parti propose et le gouvernement dispose. Mais après, il y aura un problème. Parce que le Parti est opposé à tout l'ensemble des opérations qu'il y a ; le groupe parlementaire acceptera-t-il de casser le Code du travail selon les critères de monsieur COMBREXELLE ? J'espère que non !

Antoine LYON-CAEN

Oui mais avec des formules comme ça, vous ne facilitez pas le débat politique, parce que vous êtes tellement… c'est tellement général, ce que vous dites ! C'est tellement… Il n'y a pas de finesse dans cette analyse. On ne comprend même pas quel est le projet du rapport Combrexelle.

Gérard FILOCHE

Casser le Code du travail et favoriser les contrats pour les patrons. C'est facile, c'est pour les patrons !

Antoine LYON-CAEN

Moi, je ne suis pas d'accord avec les conclusions du rapport Combrexelle, mais il ne propose pas de casser.

Gérard FILOCHE

… C'est un rapport pour les patrons !

Brice COUTURIER

Si vous estimez vraiment que le gouvernement socialiste est engagé dans une opération de contre-révolution au profit du patronat, je me demande ce que vous faites au Parti socialiste à soutenir ce gouvernement ! Rentrez dans un parti de l'opposition !

Gérard FILOCHE

Je suis en train de vous dire que le Parti est opposé à ça. Je suis en train de vous dire, je suis plutôt en train de vous dire que…

Tous droits de reproduction réservés

Brice COUTURIER

Non, l'ensemble du Parti, non ! Parce que vous… Est-ce que vous pensez qu'au Parlement, le groupe socialiste va se désolidariser de ce projet de loi qui va être présenté ?

Gérard FILOCHE

Le Combrexelle ? Le Combrexelle, oui.

Brice COUTURIER

Du projet de loi ?

Gérard FILOCHE

Je vous le pronostique. Je vous le pronostique.

Brice COUTURIER

Donc il y aura le 49-3, vous pensez ?

Gérard FILOCHE

Il y aura un 49-3 s'ils veulent passer en force. Comme d'habitude, c'est-à-dire par coups de force et non pas par démocratie. La majorité de la gauche est contre ça, Monsieur.

Brice COUTURIER

Eh bien écoutez, rentrez dans l'opposition ! Il y a…

Gérard FILOCHE

La majorité de la gauche est contre ça. La majorité du groupe parlementaire est contre ça. La majorité du Parti socialiste est contre ça…

Brice COUTURIER

Nous le verrons au Parlement !

Gérard FILOCHE

… Et je me demande pourquoi VALLS fait ça.

Brice COUTURIER

L'opinion est pour ! L'opinion est pour ! Vous avez remarqué ? L'opinion est pour !

(Brouhaha)

Gérard FILOCHE

L'opinion, c'est comme pour la loi Macron. On nous disait « elle est pour », mais 90 % de l'opinion ne sait pas ce qu'il y a dans la loi Macron. Et on va lui expliquer pendant…

Antoine LYON-CAEN

Mais il faut d'abord expliquer ce qu'il y a dans le rapport Combrexelle…

Gérard FILOCHE

Oui bien sûr ! Bien sûr ! Sur mon blog…

Antoine LYON-CAEN

… Au lieu d'avoir des formules troubles.

Guillaume ERNER

Mais Gérard FILOCHE, justement sur votre blog…

Gérard FILOCHE

Que tout le monde aille sur mon blog. Je commente cette nuit les 44 mesures de Combrexelle une par une. Et je propose dix mesures pour reconstruire le Code du travail qui a été affaibli depuis vingt ans. Et je vous signale que ce qui est demandé aujourd'hui n'est pas nouveau ! Les plus anciens connaissent Yvon CHOTARD, patron du CNPF dans les années 1980 ! Il réclamait déjà tout ça. Ca n'a rien à voir avec la crise, ni

Tous droits de reproduction réservés

avec l'emploi ! C'est parfaitement idéologique ! C'est parfaitement réactionnaire !

Brice COUTURIER

Et donc on va continuer avec six millions de personnes inscrites à Pôle Emploi grâce à la protection du Code du travail ? C'est ça, la protection des salariés ? C'est ça…

Gérard FILOCHE

Mais Monsieur…

Brice COUTURIER

… L'Etat social ? C'est ça, le modèle social français ?

Gérard FILOCHE

C'est le droit du travail qui fait du droit au travail. Moins vous avez de Code, moins vous avez de chance d'avoir d'emploi. Moins vous avez de Code, moins vous aurez un bon salaire ! Plus vous avez un Code, plus vous serez protégé. S'il y a une chance de recréer de l'emploi, c'est de refaire de la régulation. Chaque fois qu'on flexibilise, le chômage augmente. Il n'y a pas d'exemple contraire.

Guillaume ERNER

On va laisser répondre Antoine LYON-CAEN…

Antoine LYON-CAEN

Non mais c'est le discours que je trouve totalement déplacé. Ni la loi, ni l'absence de loi ne sont la cause du chômage ! Donc attribuer la loi une sorte de responsabilité…

Gérard FILOCHE

Vous facilitez le licenciement ! Vous facilitez le chômage !

Antoine LYON-CAEN

Non mais attendez, attendez, c'est plus compliqué, vous le savez bien ! On a l'impression, vous avez un art de rendre absolument transparent ce qui est un peu plus complexe en réalité. Il faut essayer de trouver, dans notre système social – il était peut-être trouvé, il l'était à une certaine période – un certain équilibre entre des exigences générales de protection et de respect de la personne, ce qu'on appelle un droit axiologiste, protecteur de valeur. Et d'un autre côté, un respect d'une certaine diversité des entreprises ! Si on ne part pas de là, on ne comprend pas ce que c'est que la vie.

Gérard FILOCHE

Et le respect des humains, il est le même dans les petites, dans les moyennes et dans les grandes !

Antoine LYON-CAEN

Mais je commençais par ça. Je commençais par ça.

Gérard FILOCHE

Eh bien je vais vous dire…

Guillaume ERNER

Gérard FILOCHE, sur votre blog, vous avez effectivement rédigé un certain nombre de propositions cette nuit, on vous a lu. Vous dites qu'il faut réduire la durée légale et maximale du travail, empêcher la précarité, établir un nouveau contrôle administratif sur les licenciements, réguler la sous-traitance ; tout ça, c'est dans le Code du travail ?

Gérard FILOCHE

On m'a demandé comment il fallait modifier, à mon gré, le Code

Tous droits de reproduction réservés

du travail. Je vous dis : il faut le renforcer et pas l'affaiblir. Donc je montre comment on peut le renforcer. Ce sont des débats qui existent d'ailleurs depuis dix ou vingt ans ! Si on n'était pas dans une période idéologique réactionnaire, c'est-à-dire que tous les éléments que je propose ont déjà été proposés ! Même votés par le Parti socialiste, sur la sous-traitance, ou sur le contrôle administratif des licenciements. Par exemple, le contrôle en question était dans la déclaration d'investiture de Lionel JOSPIN, en juin 1997 ! Donc ce que je propose, ce sont des choses qui ont été envisagées et qui n'ont pas été réalisées. Mais évidemment, c'est à contre-courant de l'air du temps ! L'air du temps aujourd'hui est à la destruction et à l'affaiblissement du Code ! Et c'est donc ça qui est en jeu !

Antoine LYON-CAEN

Bon, je ne sais pas quelle est l'histoire exacte. En réalité, le Droit du travail a toujours été traversé par cette tension ! Depuis même un siècle. Mais prenons l'exemple du contrôle administratif dont vous reparlez. Comme vous le savez, ça a été un grand système proposé et adopté par un gouvernement CHIRAC ; ce n'est pas un gouvernement de gauche qui l'avait instauré, et tout le monde était d'accord pour considérer que c'était faussement protecteur !

Gérard FILOCHE

Oh, j'en ai discuté avec votre père…

Antoine LYON-CAEN

Oui mais bon d'accord mais… Vous n'allez pas sortir…

Gérard FILOCHE

… A l'époque, et nous n'avions pas du tout ce point de vue-là.

Antoine LYON-CAEN

Oui, bon. Si, il était… Sur ce point, je ne pense pas qu'il fut d'accord avec vous. Mais… De toute façon, vous pouvez le faire parler, je pense qu'il ne se défendra pas…

Gérard FILOCHE

C'était en public ! C'était en public dans un débat…

Antoine LYON-CAEN

Oui, oui, d'accord, d'accord.

Gérard FILOCHE

A la … (Inaudible) des avocats…

Antoine LYON-CAEN

Non mais c'est un exemple typique de dispositif trompeur. Il ne faut pas, je pense, leurrer les gens. L'Inspection du travail n'a pas les moyens, elle n'a même pas l'ambition possible de contrôler les licenciements, et comme vous le savez d'ailleurs, vous avez combattu…

Guillaume ERNER

D'ailleurs, la dixième proposition de Gérard FILOCHE, c'est de démultiplier les moyens de l'Inspection du travail.

Antoine LYON-CAEN

Ah ! Alors, c'est vrai, on devrait avoir un inspecteur par entreprise !

Guillaume ERNER

Je pense que vous…

Gérard FILOCHE

Là, c'est un peu…

Tous droits de reproduction réservés

Guillaume ERNER

Caricatural !

Brice COUTURIER

Pour une fois, pour une fois…

Gérard FILOCHE

Aujourd'hui, on a moins de 700 inspecteurs du Travail pour 1.200.000 entreprises…

Intervenant

Ca créerait des emplois.

Gérard FILOCHE

On a moins de 700 inspecteurs du Travail pour 1.200.000 entreprises, je vous propose de les doubler ! Ce n'est pas excessif !

Antoine LYON-CAEN

Non mais il ne faut pas créer des illusions sur ce genre de mesure.

Annabelle GRELIER

Oui, reste que voter une loi, restructurer des branches, il y en a 750, on veut les ramener à une centaine, renforcer le dialogue social, tout ça va quand même prendre beaucoup de temps. On pense faire une expérimentation dans la branche numérique, parce qu'on dit que ce sont des nouvelles formes d'emplois. Est-ce que justement, ce n'est pas un prétexte, finalement, changer ce Code pour changer les emplois ?

Gérard FILOCHE

Le rapport de Bruno METTLING, DRH d'ORANGE auquel vous faites allusion, il est encore pire que celui de COMBREXELLE !

Guillaume ERNER

Et qui est un rapport qui a été remis au Premier ministre.

Gérard FILOCHE

Parce que c'est celui qui invente l'idée d'une entreprise étendue, et qui dit qu'à partir de ce moment-là, pour les salariés en gros, ça veut dire tous les auto-entrepreneurs, les SII, les indépendants qu'on mettra dans les entreprises étendues, ceux-ci ne seront pas payés en fonction de leur horaire !

Antoine LYON-CAEN

Non, mais vous n'êtes pas assez dialectique. C'est marrant pour quelqu'un…

Gérard FILOCHE

Ni en fonction des conventions ! Ni en fonction du Code, mais par une simple négociation… J'ai été surpris…

Brice COUTURIER

C'est le monde moderne, vous savez ! C'est comme ça que fonctionnent les Etats-Unis !

Gérard FILOCHE

Oui, c'est le monde moderne, mais les Etats-Unis, en Californie…

Brice COUTURIER

Un million de personnes y travaillent en ce moment !

Gérard FILOCHE

Monsieur, ce n'est même pas vrai ce que vous dites ! En Californie, ils viennent de prendre une décision contre MCDONALD'S et contre UBER et ils ont décidé que tous les franchisés de MCDONALD'S

Tous droits de reproduction réservés

devaient payer et avoir les mêmes avantages que dans la maison-mère. Ca n'est pas resté californien ! Puisque le Bureau national du Travail à Washington a décidé pour l'ensemble des Fédérations, d'étendre ça. Et en ce moment, le patronat américain est en train de se plaindre que la sous-traitance, pour faciliter la baisse des salaires, lui a enlevé. C'est exactement le contraire qui est en train de se passer aux Etats-Unis que ce que font MACRON, VALLS et COMBREXELLE.

Guillaume ERNER

Antoine LYON-CAEN, votre réponse…

Antoine LYON-CAEN

Non mais… Voilà, je pense que Gérard FILOCHE doit retourner à la dialectique élémentaire. Le rapport, par exemple, METTLING, il invoque, il met en avant…

Gérard FILOCHE

Le rapport… il faudrait dire de qui, quoi…

Antoine LYON-CAEN

Qui analyse l'évolution du travail dans la… disons l'économie numérique…

Guillaume ERNER

Qui a été remis à Manuel VALLS.

Antoine LYON-CAEN

Qui a été remis…

Gérard FILOCHE

Il l'a cité, Manuel VALLS.

Antoine LYON-CAEN

Non, non, mais il n'est pas terminé, mais…

Brice COUTURIER

Il n'est pas encore terminé.

Antoine LYON-CAEN

Il évoque une notion extrêmement intéressante. Nous savons tous que, aujourd'hui, les processus de travail sont fragmentés. Je veux dire, ce n'est pas ni bien ni mal ! C'est comme ça. Et lui, il propose une notion en disant « il faut penser l'entreprise étendue ». C'est-à-dire ne pas dire « je regarde simplement les quelques salariés qui sont dans le noyau central du réseau, mais je regarde aussi l'ensemble de ceux qui travaillent ». Et je pense qu'il y a une matière – même pour les syndicats ! Même pour les syndicats – de dire par exemple : « On doit faire une négociation collective pour, non pas l'entreprise, mais l'entreprise étendue ». Et je trouve que c'est une thèse vraiment suggestive (phon).

Guillaume ERNER

Antoine LYON-CAEN, en conclusion, il y a évidemment d'autres exemples de code du travail que le Code du travail français. Peut-on dire que les codes du travail étrangers sont profondément différents, distincts de notre code national ?

Gérard FILOCHE

« Le suisse », comme dirait BAYROU ! Il n'y a pas de code du travail en Suisse.

Antoine LYON-CAEN

Non, non mais… D'abord il faut se dire…

Brice COUTURIER

Tous droits de reproduction réservés

Et il n'y a pas de chômage non plus. C'est étrange !

Gérard FILOCHE

Ah ! Pensez donc ! Ils les envoient…

Antoine LYON-CAEN

Non, non, non, non. Allez, arrêtez…

Gérard FILOCHE

Ils les envoient à l'extérieur de leurs frontières !

Guillaume ERNER

Pas de simplification s'il vous plaît. Antoine LYON-CAEN.

Antoine LYON-CAEN

Non. C'est-à-dire… D'abord débarrassons-nous du mot « code » parce qu'il y a très peu de pays qui ont ce mot. Mais ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas de lois ! Il y a des lois importantes. Donc la plupart des pays n'ont pas adopté l'idée d'un code systématique, etc.

Gérard FILOCHE

« Débarrassons-nous de l'histoire française ».

Antoine LYON-CAEN

Non, non mais c'est… Non, non mais je ne me débarrasse pas. C'est parce qu'on ne peut pas comparer les mots quand ils n'existent pas !

Brice COUTURIER

Notre Histoire, c'est notre code.

Gérard FILOCHE

Oui, Monsieur ! Le Code, c'est l'indice…

Antoine LYON-CAEN

La loi. La loi allemande, elle est assez…

Gérard FILOCHE

… L'indice de développement des civilisations.

Antoine LYON-CAEN

La loi allemande est très importante aussi ! Simplement, les Allemands n'ont pas choisi d'avoir un code. Peu importe ! Le problème n'est pas là. Dans tous les pays…

Gérard FILOCHE

Aux Etats-Unis, le droit civil du travail, c'est 36.000 pages.

Antoine LYON-CAEN

Dans tous les pays, il y a une législation du travail importante. Tous. Donc nous ne sommes pas ici, nous ne faisons pas cavalier seul. Simplement en France, on a surchargé la loi de missions de production de résultats économiques et sociaux, alors que des pays ont fait de la loi quelque chose d'un peu plus modeste, voilà.

Guillaume ERNER

Le mot de la fin, Gérard FILOCHE, je renvoie également à votre blog…

Gérard FILOCHE

Je vais vous le dire quand même : il faut autant de contrats que possible et autant de lois que nécessaire. Parce qu'il y a des contrats qui sont bons quand ils sont faits dans le cadre des luttes. Les Accords Matignon, ou bien les Accords de Grenelle étaient aussi des contrats. Il y a des bons contrats quand c'est un bon rapport de forces pour les salariés. Il y a des mauvais contrats quand ils sont sous la dictature du

Tous droits de reproduction réservés

MEDEF.

Guillaume ERNER

Merci à tous les cinq d'avoir échangé autour d'un sujet qui, comme on l'a entendu, ne fait pas consensus. 08:39:20 FIN$

Tous droits de reproduction réservés

BFM BUSINESS LES EXPERTS – Le 10/09/2015 – 09:33:56 – Extrait Invités : François KALFON, secrétaire national à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle au Parti socialiste ; Alexis KARKLINS, associé d'EIGHT ADVISORY

Nicolas DOZE

Le rapport Combrexelle, depuis 48h, depuis 3 jours, depuis même une semaine, on en parle presque tous les jours, on a eu Terra Nova, on a eu l'Institut Montaigne, on a eu BADINTER, LYON-CAEN, j'ai eu des très optimistes et des très pessimistes sur le fait que ça pouvait produire quelque chose de vertueux, de grand, de révolutionnaire. Alors, on va laisser parler un peu nos camarades. Alexis KARKLINS, Vincent BEAUFILS, allons-y, comment vous voyez le truc se dessiner, réforme structurelle historique ? Il ne se passera rien ? Le fait de dire : pas touche aux 35h, au Smic, au CDI, fait que d'ores et déjà, c'est mort, ou au contraire, on arrive par la porte de service, comme d'habitude, à peut-être installer une réforme sans que ça se voie ?

Vincent BEAUFILS

Moi, j'ai une ligne directrice que je regarde, c'est celle de Manuel VALLS, et je vois que Manuel VALLS disait, il y a 6 mois, dans Challenges : il y a vraiment un problème code du travail : il faut qu'on s'y mette, et donc, je veux dire, il a, à ce moment-là, provoqué déjà une levée de boucliers, il s'y est mis, et par effectivement cette habitude française de faire une multiplicité de rapports, et 6 mois plus tard, il ferme toutes les opportunités hier, et donc c'est certain que c'est extrêmement décevant, c'est frustrant, mais est-ce qu'on peut, je veux dire, attendre d'un régime de gauche, qui n'est pas encore totalement, je veux dire réformiste, en tout cas sur le plan de toute de ce que sont les grands corps social en France, que, on fasse effectivement le grand aggiornamento sur le code du travail. Je veux dire, je pense que Manuel VALLS a la volonté de le faire, et que, bien évidemment, le président avec sa conférence de presse de lundi lui a complètement scié les pattes. Donc je veux dire, jusqu'où est la vraie nature réformatrice de François HOLLANDE ? Le sujet, il est celui-là.

Nicolas DOZE

Alexis KARKLINS, vous allez directement dans le sujet politique, voire législatif, où vous vous dites : jamais on n'a jamais eu autant de condensés d'idées concrètes pour essayer d'avancer sur ces terrains-là, car c'est rare d'avoir autant d'idées concrètes opérationnelles pour avancer…

Alexis KARKLINS

Le rapport est de qualité.

Nicolas DOZE

Ah oui, honnêtement, il y a du boulot…

Alexis KARKLINS

Le rapport est de qualité, et d'abord, c'est technique, c'est vraiment technique, quand on regarde les propositions qui sont faites, on s'aperçoit qu'on ne peut pas… on peut en discuter comme ça sur un plateau de télévision en une heure, mais dans la réalité, c'est qu'il y a vraiment des choses très techniques, et là, pour le compte, ni monsieur COMBREXELLE ni les 16 membres ne peuvent être accusés de ne pas

Tous droits de reproduction réservés

connaître leur sujet. Pour le compte, ils connaissent vraiment bien leur sujet…

Nicolas DOZE

On est bien d'accord. Il était hier chez Hedwige CHEVRILLON, on sentait qu'il connaissait son affaire.

Alexis KARKLINS

Et vraiment, là, il n'y a rien à dire dans la nature des propositions qui sont faites. D'autre part, moi je me félicite que, et alors là, je suis vraiment trans-partisan, mais que, il y ait enfin un vrai débat sur la complexité du code du travail, vous savez que, il y a, dans ce classement du World Economic Forum, qui est publié tous les ans, qui parle des atouts et des déficits des différents pays, le gros sujet qui revient systématiquement sur la France, sur 145 pays, on doit être 137ème ou 138ème , donc pour vous dire, le bonnet d'âne, c'est le marché du travail, sa complexité et ses rigidités, donc c'est très bien qu'on aille sur ce sujet-là. Maintenant, la mission qui a été donnée à monsieur COMBREXELLE et à sa commission, c'est une mission très claire, c'est une mission sur la volonté de remettre l'accord d'entreprise au cœur du dialogue social, et donc ce n'est pas de faire du dialogue social, c'est de le rendre plus dynamique, plus favorable à la fois à l'entreprise et aux salariés. Donc c'est ça la mission qui lui a été donnée, donc c'est quelque chose de beaucoup plus concret. J'ai peur, je vous le dis, une fois que j'ai dit ça, et ça, c'est positif, j'ai peur que ça soit un rapport de plus qui fasse pschitt, et je vais vous dire très concrètement pourquoi je crois que ça peut faire pschitt, d'abord, parce que le timing n'est pas le bon, on rentre dans une période, il qui reste, quoi, 2 ans, de 2 ans, allez, donc 2 ans avant…

Nicolas DOZE

Il reste 1 an de politique…

Alexis KARKLINS

Voilà, il reste en fait une vraie année politique. D'autre part, sans surprise, on voit que les syndicats, qui ont un rôle important, notamment, enfin, qui ont un rôle important, je parle de FO ou de la CGT, alors j'ai noté quelques phrases, quelques réactions, on sait que ce sont des postures, mais ce n'est pas très encourageant : ce rapport, c'est l'abandon de la République sociale, HOLLANDE assassine le code du travail, ce qui me fait le plus peur, c'est qu'il y a une amie de mon ami KALFON justement, Marie-Noëlle LIENEMANN, qui dit : c'est une véritable bombe à fragmentation pour le droit du travail, c'est une menace pour le modèle social et les principes républicains…

Nicolas DOZE

Oui, mais il n'est pas question de demander un accord avec les partenaires sociaux…

Alexis KARKLINS

Mais alors, je termine juste…

Nicolas DOZE

Oui, terminez.

Alexis KARKLINS

J'ai noté ça, et j'ai trouvé ça vraiment intéressant. J'ai peur que dans le combat politique, ça soit très difficile aujourd'hui de faire évoluer,

Tous droits de reproduction réservés

à court terme, le code du travail et le dialogue social, mais je pense qu'à plus long terme, aujourd'hui, on a des outils très concrets avec un mode opératoire, à court terme comme à long terme, pour pouvoir agir, et donc voilà, donc ça, c'est mon

Nicolas DOZE

Secrétaire à l'emploi, au travail et formation professionnelle, on est en plein dans vos domaines, François KALFON…

François KALFON

… Evidemment, la partie 1 de ce qu'on disait et beaucoup moins avec la partie 2. Et ça renvoie au débat précédent, soit, on se renvoie des postures à la figure, et on n'y arrivera jamais. Soit, on rentre dans le détail de ce qui en fait évolue, alors, c'est comme les parents qui ne voient pas leur enfant grandir, les oncles, les tantes, quand ils le revoient, ils disent : mais il a sacrément grandi ton gosse ! Et en réalité, il se passe plein de choses sur notre marché du travail dans ces évolutions. La première chose, c'est que, on peut se séparer de salariés, et ça, c'est la réalité, par cette rupture conventionnelle qui s'adresse plutôt aux grands groupes qu'aux petits. Donc quand on dit : voilà, la peur d'embaucher, c'est vrai, mais c'est parce que les CGPME, MEDEF ne jouent pas le rôle vis-à-vis de leurs adhérents, qui sont les petites entreprises, et qui devraient être appuyées sur le conseil en stratégie sociale, comme le sont les grands groupes, qui n'ont pas de difficultés. Sur le rapport Combrexelle, soyons très, très clairs, moi, je dis qu'il y a une avancée extraordinaire, évidemment, il n'y aura pas… je le souhaite d'ailleurs, qu'il n'y ait pas l'inversion de la hiérarchie des normes, c'est-à-dire, en gros, que l'accord d'entreprise ne prévale pas sur le droit du travail, bon, mais il y a une chose qui est qui est clé et sur laquelle les branches avancent et les syndicats de salariés et les syndicats de patrons, c'est quand même la réduction du nombre de branches professionnelles, et le fait qu'il y a un dialogue social de branche, c'est quoi le dialogue social de branche ? Je sais que les libéraux… eh bien, c'est exactement ce qui se passe en Allemagne – pardon de le dire – est qu'il y ait sur beaucoup de matières la possibilité d'avancer dans un dialogue social de qualité, voilà. En ce qui concerne l'accord d'entreprise, il y a un truc dont personne ne parle et qui est la clé du rapport Combrexelle, pour moi, c'est de rendre les accords majoritaires réellement majoritaires au sein des entreprises…

Nicolas DOZE

C'est notre sujet du jour…

François KALFON

En gros, de 30 à 50 %. Bon. Si vous avez ça, eh bien, en gros, on est en train de faire le ménage dans les syndicats…

Nicolas DOZE

Eh bien, oui, vous vous rendez compte…

François KALFON

… Violemment. On va faire la CFDT et la CGT et FO, après, regardez ce qu'est l'interpro, regardez ce que sont les entreprises, la CGT, on a parlé d'accords d'entreprises, je ne sais plus dans quelle entreprise, il y a eu un exemple, ils signent, qui est-ce qui a signé l'accord de compétitivité PSA…

Nicolas DOZE

Tous droits de reproduction réservés

FO…

François KALFON

Majoritaire. C'est Force ouvrière. Vous êtes en train de faire évoluer les choses. Deuxième point, eh bien, pardon, je rentre dans le moteur…

Nicolas DOZE

Oui, oui, oui…

François KALFON

Je rentre dans le moteur de la machine. Deuxième point, dans la loi de sécurisation de l'emploi, on avait prévu ce qu'on appelle les accords de compétitivité, qui permettaient de jouer au niveau de l'entreprise, ça n'a pas été remis en cause dans le principe par aucun, sur le temps de travail, sur les salaires en cas de difficultés économiques, réversibilité. Il y avait un point qui fait que ces accords n'ont pas été utilisés, le point, c'est que quand il y avait un accord majoritaire à 30 %, il sera demain à 50 %, il n'était pas opposable aux salariés ; en clair, si le salarié refusait l'évolution de ses conditions de travail, il avait un licenciement pour motif économique, il n'y avait pas d'accord, bon. Eh bien, le rapport Combrexelle propose que si les accords sont vraiment majoritaires, ils s'appliquent aux salariés, et que ça ne soit pas opposable, eh bien, ça veut dire que demain, ces fameux accords qui, en cas de difficultés économiques permettent de varier les choses avec une réversibilité, seront applicables, voilà deux réformes : dialogue social, possibilité d'accords d'entreprises en cas de difficultés économiques effectives, et ça a marché à PSA et à RENAULT, je ne vois pas pourquoi ça ne marcherait pas ailleurs.

Nicolas DOZE

Je ne rouvre pas le dossier PSA, RENAULT, ça a été signé avant l'ANI, après l'ANI, ils ne pouvaient pas les faire…

François KALFON

Oui, mais c'est l'esprit de la loi. 09:41:27. FIN#

Tous droits de reproduction réservés

FRANCE CULTURE LA GRANDE TABLE – Le 11/09/2015 – 12:55:46 Thème : Réformer le droit du travail Invités : Gilbert CETTE, professeur d'économie associé à l'université d'Aix-Marseille ; Frédéric SAWICKI, professeur à l'université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Caroline BROUE

Au-delà de l'usine SMART en Moselle dont vous nous parliez dans votre journal, Antoine MERCIER, vous savez, on a beaucoup parlé de réforme du droit du travail ces derniers jours, après la remise du rapport de l'ancien directeur général du Travail Jean-Denis Combrexelle à Manuel VALLS. « Les matins » et « Le grain » y ont consacré une émission hier, chacun. Il se trouve que ce rapport n'est pas le seul à proposer de revoir notre code du travail de fond en comble, par exemple en juin dernier la publication d'un livre signé Robert BADINTER et Antoine LYON-CAEN avait beaucoup fait parler de lui. Plus récemment, deux rapports sont à mettre à l'ordre du jour, l'un de l'Institut Montaigne, un think tank plutôt libéral, l'autre de Terra Nova, qui se présente, lui, comme un think tank progressiste, et qui en a même fait un livre, « Réformer le droit du travail », qui paraît chez Odile Jacob, un livre cosigné Jacques BARTHELEMY et Gilbert CETTE. Gilbert CETTE est notre invité. Bonjour.

Gilbert CETTE

Bonjour.

Caroline BROUE

Jacques BARTHELEMY est avocat, vous vous êtes professeur d'économie à l'université d'Aix-Marseille, et comme cette réforme on nous la présente souvent comme une question d'experts, de fait, de nécessité, et qu'il nous a semblé qu'il s'agissait aussi, et peut-être même avant tout, d'une question de société, voire d'une question politique, nous avons proposé à un professeur de sciences politiques de nous rejoindre autour de la table pour dialoguer avec vous, pour vous vous interroger à nos côtés, et peut-être entamer un dialogue, c'est Frédéric SAWICKI qui est avec nous. Bonjour.

Frédéric SAWICKI

Bonjour

Caroline BROUE

Frédéric SAWICKI est professeur de sciences politiques à l'université Paris-I. tout à l'heure, dans le journal, Gilbert CETTE, Patrick LE HYARIC, qui était l'invité, a parlé d'une contre-réforme. Comment entendez-vous ce mot de contre-réforme, là où vous proposez une réforme ?

Gilbert CETTE

Ecoutez, moi je suis toujours étonné par…

Caroline BROUE

Je précise que Patrick LE HYARIC est encore dans ce studio.

Gilbert CETTE

Oui, bien sûr ; je suis toujours étonné par ce type de critique, au sens où, ce que nous proposons, nous, ce n'est pas de réduire le volume du code du travail, contrairement à ce qui est proposé par certains, par exemple par le MEDEF, nous nous disons : laissons aux partenaires

Tous droits de reproduction réservés

sociaux décider de ce qui est plus avantageux pour eux, localement, dans les branches et dans les entreprises, au terme d'une négociation collective, et par accord collectif signé par des représentants légitimes, du côté des salariés, des représentants légitimes de la collectivité du travail, c'est-à-dire des représentants légitimés par des résultats aux élections professionnelles, et nous, nous proposons que la majorité de 30 %, exigée au jour d'aujourd'hui, soit montée à 50 %. Donc, nous on dit, laissons-leur décider, avec un véritable équilibre dans la négociation, pour éviter évidemment des chantages déplacés.

Caroline BROUE

Ce n'est pas le cas aujourd'hui ?

Gilbert CETTE

De la désinformation.

Caroline BROUE

Ce n'est pas le cas ?

Gilbert CETTE

Ce n'est pas forcément le cas, non, ce n'est pas du tout forcément le cas, nous nous proposons que les salariés puissent exiger, les représentants des salariés, puissent exiger, dans le cours de la négociation, des expertises, si nécessaire, des informations si nécessaire, pour aboutir à une négociation équilibrée bien sûr, et à un accord gagnant-gagnant dans lequel à la fois l'entreprise et les salariés trouvent leur compte.

Frédéric SAWICKI

Equilibrée, c'est un peu le mot central dans votre livre, vous dites explicitement que, il y a un déséquilibre naturel entre un employeur et un employé, a priori. Ce que vous dites est peut-être vrai dans les grandes entreprises, où les systèmes syndicaux sont très en pointe et où il y a effectivement deux parties qui peuvent discuter entre elles, mais ce n'est pas forcément vrai pour la plupart des salariés. Alors est-ce que, là, en brisant le droit du travail, on ne va pas porter atteinte aux plus faibles, en enlevant la loi ?

Gilbert CETTE

On ne brise pas le droit du travail, on donne un pouvoir plus grand à la négociation collective. Cette négociation collective peut trouver différentes formes en cas d'absence dans l'entreprise de syndicalistes. Les partenaires sociaux, par exemple, ont créé par un accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, ça s'appelle « le mandatement », des moyens de rendre présents les syndicats, des représentants syndicaux, par une désignation, par la branche dans laquelle s'inscrit l'entreprise, d'un négociateur qui négocierait au nom de la collectivité du personnel. La loi Aubry a crée aussi des dispositifs, la loi Aubry on ne peut pas la taxer d'un ultralibéralisme.

Caroline BROUE

Sur les 35 heures, à laquelle vous avez participé, contribué.

Gilbert CETTE

Absolument. Par exemple, la branche peut élaborer des accords dits d'application directe, une boîte à outils, en quelque sorte, négociée de façon équilibrée, par les partenaires sociaux au niveau de la branche, qui pourrait être mise en œuvre ensuite par les entreprises,

Tous droits de reproduction réservés

éventuellement par une confirmation de l'approbation des salariés par la voie référendaire. Mais, voyez, nous la voie référendaire on l'approuve à condition qu'elle ne permette pas de contourner, en quelque sorte, le passage, qui nous semble indispensable par la négociation, avec les représentants syndicaux.

Caroline BROUE

Ces questions que vous soulevez là, qui sont des questions précises, qui sont des questions que de technicité, de mise en application de ce que vous appelez de vos vœux, Gilbert CETTE, avec Jacques BARTHELEMY, dans votre « Réformer le droit du travail », c'est des questions qui sont fondamentales, mais il me semble qu'on va un peu vite en besogne. Il me semble que, au départ, pour qu'on comprenne bien pourquoi tout d'un coup, tout le monde s'y met, pourquoi tout d'un coup il y a un livre d'Antoine LYON-CAEN et Robert BADINTER en juin, plus deux rapports, l'Institut Montaigne d'un côté, le think tank Terra Nova, plus un troisième de COMBREXELLE, et qui dit globalement la même chose, globalement vous dites la même chose, pour bien comprendre pourquoi il y a tout ça, il faut partir de ce qui ne va pas aujourd'hui et de la finalité de cette réforme. C'est pour ça que je plaçais cette émission sous le grand patronage du choix de société, ou de l'enjeu politique qui est derrière. Pourquoi il faut réformer le droit du travail, qu'est-ce qui ne va pas ? Est-ce que c'est pour qu'on ait moins de chômage, mais alors à ce moment-là il faut nous le prouver, en quoi réformer le droit du travail ça va créer moins de chômage, ou créer plus d'emplois, par exemple, quelle finalité à tout ça, pour vous ?

Gilbert CETTE

Bon, d'abord Jacques BARTHELEMY et moi, nous nous félicitons du fait que des idées que nous défendons, une analyse que nous proposons depuis maintenant plus d'une dizaine d'années, ait ce succès. Dans cet ouvrage, paru aux éditions Odile Jacob, nous précisons que notre démarche, nous l'affinons, nous l'approfondissons, mais la grande direction, la logique fondamentale de réforme proposée dans cet ouvrage, est une logique que nous proposons, depuis maintenant une dizaine d'années, et à laquelle on constate que beaucoup de gens se rallient maintenant, de façon forte. Donc on en est très très content, on en est très, très content de voir que tout le monde est d'accord avec cette démarche.

Frédéric SAWICKI

Mais vous ne répondez pas vraiment à la question, c'est quel est l'objectif ?

Gilbert CETTE

Mais, deuxième question, chômage, croissance. Nous montrons, dans la première partie de ce travail, de cet ouvrage, que l'amoncellement de textes, la complexité du code du travail en France, aboutit à une inefficacité économique et à une perte de protection pour les travailleurs. Inefficacité économique, parce qu'elle bride la prise de risques des entreprises, dans de nombreux cas, on pourrait en donner quelques exemples si vous le voulez, faible protection des travailleurs, parce qu'on voit que, en France, nous vivons avec un taux de chômage élevé, et quand on met en en batterie, si j'ose dire, les différents pays de

Tous droits de reproduction réservés

l'OCDE, on constate que plus le code du travail est procédural et complexe, plus le taux d'emploi est faible. Et ceux qui trinquent, le plus, dans ce faible taux d'emploi et dans ce fort taux de chômage, bien sûr c'est les entrants sur le marché du travail, et tout particulièrement les jeunes. Donc à la fois faible efficacité économique, faible protection des travailleurs, ce que nous nous proposons c'est de laisser aux acteurs la possibilité de négocier des accords gagnant-gagnant. Vous savez, le débat que nous avons est très franco-français, dans d'autres pays…

Caroline BROUE

Non, ce n'est pas vrai, en Italie ils ont entamé la même réforme, et d'ailleurs le chômage n'a pas spécialement baissé parce qu'on a simplifié le code du travail.

Gilbert CETTE

Vous avez raison, il est, disons, d'Europe du Sud. Dans les pays scandinaves, dans les pays nordiques, en Allemagne, on ne considère pas nécessairement que quand l'entreprise y gagne les salariés y perdent, voyez, ça c'est très Europe du Sud. Dans beaucoup de pays on considère que les deux peuvent simultanément gagner, à la fois l'entreprise, et à la fois les salariés, et peut-être tout à l'heure vous me laisserez le temps de donner un exemple très concret…

Caroline BROUE

Tout de suite, avant de donner la parole à Frédéric SAWICKI.

Gilbert CETTE

On va prendre un exemple très concret, très parlant, parce que sinon on reste très théorique. prenons l'exemple d'une entreprise qui est à 48 salariés et puis qui a l'opportunité d'un marché très incertain, et qui se dit est-ce que je tente le coup, mais bon, il y a beaucoup d'obligations, 65 obligations, associées au franchissement du seuil de 50 salariés. si ça marche, tant mieux, mais si ça ne marche pas, que je reviens à 48, par effet de cliquet ces obligations je les aurais toujours, alors même que je serais revenu à 48 salariés, et donc mes conditions de concurrence avec les autres entreprises qui seront, elles, restées à 48 salariés, ou moins, et qui n'auront pas pris ces risques, seront défavorables pour moi. Du côté des salariés il peut y avoir avantage à signer avec le chef d'entreprise un accord disant on sursoit, pour 2 ans, à l'application des obligations associes au seuil de 50 salariés, et puis on se revoit dans 2 ans, si ça a marché, très bien, on passe, on met en œuvre ces obligations, si ça n'a pas marché, qu'on revient à 48 salariés, on aura tenté le coup. Mais si ça a marché, la tentative n'étant pas avérée, le chef d'entreprise étant peut-être trop frileux, si les obligations étaient immédiates, si ça marche pour les salariés il y a un gain. Quel gain ? Plus de croissance pour l'entreprise, des perspectives salariales, des perspectives de salaires, des garanties d'emploi plus fortes, voyez, tout un tas de choses auxquelles les salariés peuvent être attachés. C'est à eux de juger si c'est favorable ou non, ce n'est pas à nous de décider, extérieurement à l'entreprise, si s'ils y perdent trop par rapport aux gains qu'ils y trouvent.

Frédéric SAWICKI

Merci de m'avoir invité, je ne suis pas un expert en droit du travail, et je pense que ce n''était pas le but de l'émission de revenir en détail sur les propositions, qui sont tout à fait…

Tous droits de reproduction réservés

Caroline BROUE

Et que tout à chacun pourra lire dans le livre.

Frédéric SAWICKI

Qu'on peut lire, discuter, qu'on ne peut pas réduire à une caricature, et je pense que Gilbert CETTE ça fait longtemps, il l'a rappelé lui-même, qu'il développe les mêmes idées, il les argumente, donc du coup on ne peut pas lui faire reproche, disons, tout à coup, de proposer des idées qu'il a toujours défendues. du coup ça serait quand même intéressant de l'entendre sur, en quoi il pense qu'aujourd'hui la conjoncture politique, plus générale, est plus favorable à, en quelque sorte, proposer ses idées, quel est le calcul, au fond, quand même, qu'il y a derrière, parce que, de sa part, pourquoi s'être saisi… il rappelle lui-même, ils avaient écrit un livre collectif l'année dernière, où ils proposaient d'autres réformes dites structurelles, mais là le choix est fait d'appuyer là-dessus, pourquoi, effectivement, pourquoi ça serait prioritaire par rapport à d'autres choses ? C'est-à-dire que, par exemple, à une réforme de la formation professionnelle, par exemple à une réforme en matière d'éducation, par exemple à une réforme en matière d'investissements technologiques majeurs, ou d'investir dans la recherche par exemple ? donc, ce n'est pas tant, sur le fond, est-ce que ses idées sont bonnes ou pas, mais pourquoi il faudrait donner tout à coup la priorité à ça, par rapport à d'autres réformes structurelles, qu'on n'a pas faites non plus, et, voilà, et après j'aurai d'autres questions éventuellement, notamment sur la place des syndicats là-dedans, il y a un certain paradoxe, on pourrait dire, d'un côté vouloir développer la négociation collective et de l'autre proposer des réformes par des experts, c'est-à-dire quelle place des organisations syndicales ont dans un débat sur la réforme du code du travail ? On les laisse pour l'instant, enfin on les entend peu, ou indirectement elles réagissent par la voix de leurs leaders, mais il n'y a pas de contre-propositions. Comment il faudrait faire pour réformer, pour que la réforme soit acceptée, est-ce que ça ne peut pas forcément passer efficacement que par la loi ?

(…) 13:07:53. FIN-

Tous droits de reproduction réservés

Bilans Hebdomadaires

PAYS : France
PAGE(S) : 28-30
SURFACE : 142 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (350)

► **14 septembre 2015 - N°3597**

Le Premier ministre annonce une loi réformant le droit du travail pour l'été 2016, promettant "plus de souplesse mais pas moins de protection"

Le Premier ministre Manuel VALLS a tracé mercredi les grandes lignes d'une réforme du travail voulue avant l'été 2016, probable dernière grande réforme économique et sociale du quinquennat mais aussi sujet de mécontentement pour une partie de la gauche et des syndicats. "Notre principe, c'est plus de souplesse mais pas moins de protection", a assuré le Premier ministre. Plus de place aux négociations d'entreprise, mais avec un "socle commun" préservant les règles fondamentales, telle que la durée légale du travail : M. VALLS a repris l'essentiel du rapport "La négociation collective, le travail et l'emploi", remis à la mi-journée par M. Jean-Denis COMBREXELLE, président de la section sociale du Conseil d'Etat, qui formule 44 propositions.

Un projet de loi, déjà promis par M. HOLLANDE, sera présenté en Conseil des ministres "fin 2015/début 2016" et "discuté et voté par le Parlement avant l'été" prochain. La nouvelle ministre du Travail Myriam EL KHOMRI sera par ailleurs chargée de mener une "concertation approfondie" avec les organisations syndicales et patronales, avant la conférence sociale du 19 octobre.

La réforme est justifiée car le code du travail est "devenu trop complexe, parfois même illisible", a poursuivi M. VALLS. Sur ce sujet brûlant, M. HOLLANDE avait posé dès lundi quelques garde-fous, en assurant que les négociations sociales ne pourraient déroger à un socle de "garanties essentielles", comprenant "contrat de travail, durée légale de travail, salaire payé au minimum le SMIC". Un principe confirmé par le chef du gouvernement qui a repris à son compte la principale préconisation de M. COMBREXELLE : "ouvrir de nouveaux champs" de négociation collective dès 2016 sur quatre "piliers" – conditions de travail, temps de travail, emploi et salaires.

Une "nouvelle architecture" du Code du Travail

A un horizon plus lointain - quatre ans -, le Premier ministre a également repris une préconisation du rapport pour établir "une nouvelle architecture" du code du travail. Celle-ci ferait clairement la distinction, dans tous les domaines, entre un socle de "principes fondamentaux indérogeables", communs à tous les salariés, et ce qui peut être renvoyé à la négociation collective.

A défaut d'accords d'entreprise s'appliqueraient des dispositions "supplétives" définies par les branches ou, en leur absence, par le code du travail. Le socle commun, appelé "ordre public" serait défini par la loi et par les branches. Les garanties inscrites dans la loi reprendraient les grands principes du droit international protégeant la santé et la dignité des travailleurs (dont la durée maximum de travail de 48 heures par semaine).

Des accords majoritaires d'une durée de 4 ans maximum

Autre nouveauté confirmée par le Premier ministre, à partir de 2017, les entreprises passeraient des accords majoritaires avec les syndicats, signés par des organisations représentant au moins 50 % des voix, contre 30 % actuellement. Ces accords seraient à "durée déterminée", 4 ans maximum sauf mention contraire, révisables chaque année. Les recours contre leur validité seraient possibles pendant deux mois. L'administration aurait aussi la faculté de les contester.

Des branches en nombre réduit et avec plus de pouvoir

Mesure également reprise au rapport Combrexelle par le Premier ministre : la concentration des branches professionnelles serait accélérée, pour une fusion d'ici à 3 ans de celles représentant moins de 5 000 salariés. L'objectif à terme est d'arriver à une centaine de branches contre 750 aujourd'hui. Elles devront définir le socle de garanties s'appliquant à l'ensemble des entreprises du secteur (qualifications, salaires minima, prévoyance, formation professionnelle, pénibilité). "750 branches qui ne correspondent pas à la réalité économique c'est autant d'obstacle à la performance", a prévenu mercredi M. COMBREXELLE.

Tous droits de reproduction réservés

Bilans Hebdomadaires

PAYS : France
PAGE(S) : 28-30
SURFACE : 142 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (350)

► **14 septembre 2015 - N°3597**

Licenciement avec indemnités réduites

Les accords collectifs "préservant l'emploi", à savoir les accords de mobilité, de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), ou de maintien de l'emploi, prévaudraient sur le contrat de travail individuel. En cas de refus, le salarié serait licencié pour un motif économique, comme c'est généralement le cas actuellement, mais avec un régime indemnitaire "moins attractif". Pour les autres accords, le licenciement des salariés récalcitrants resterait aux conditions actuelles, avec un possible recours aux Prud'hommes.

Des accords "clefs en mains" pour les TPE

La très grande majorité des entreprises françaises sont des "très petites entreprises" (TPE), sans délégués syndicaux et "dénuées de toute capacité de négociation". Aussi, le rapport suggère que les branches, après négociations, pourraient proposer des accords types adaptés à la taille et l'activité de ces TPE.

Enfin, un ou deux secteurs "directement concernés par le digital" pourraient tester à titre dérogatoire de "nouveaux modes de relations sociales" plus adaptés à leurs spécificités (mobilité, articulation des temps professionnels et personnels, droit à la déconnexion...) dans certaines limites à définir.

> En revanche, M. VALLS a enterré mercredi une piste potentiellement explosive ouverte par le rapport Combrexelle sur un report du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. "Il ne saurait être question de modifier par accord le seuil de déclenchement des heures supplémentaires", a-t-il tranché. Selon Matignon, une telle mesure correspondrait à une "suppression indirecte de la durée légale du travail".

La réforme du code du travail conciliera performances sociale et économique, selon la ministre du Travail

La ministre du Travail Myriam El KHOMRI a assuré jeudi sur Europe 1 que la réforme du code du travail projetée par le gouvernement "permettra de concilier performance sociale et performance économique". Le rapport Combrexelle, "est important car il propose des réformes structurelles. Nous avons dans notre pays une culture de l'affrontement et l'enjeu est de passer à une culture de la négociation"

La réforme proposée "assure des garanties aux salariés, tout en permettant plus de souplesse aux entreprises". Elle "permettra une meilleure compétitivité de notre économie et de créer plus d'emplois. Mais ce n'est pas à n'importe quel prix", a assuré Mme EL KHOMRI. Interrogée sur l'architecture de quatre ans proposée par le rapport Combrexelle, alors que l'élection présidentielle est en 2017, Mme EL KHOMRI a déclaré que "quand on sert son pays, c'est pour qu'il aille mieux, pas pour des échéances électorales".

Dans un entretien accordé jeudi au quotidien Les Echos, le président du Medef Pierre GATTAZ a pour sa part affirmé que la réforme du droit du travail proposée par M. COMBREXELLE était "une opportunité historique", tout en regrettant que la durée du travail ne fasse pas partie des sujets à discuter. "Ne pas le permettre serait incompréhensible". Interrogé sur le fait que certains voyaient dans cette réforme proposée une "diminution de la protection des salariés", M. GATTAZ a répondu qu'"ils n'ont rien compris. Ce sont des postures purement dogmatiques", et de poursuivre en assurant que cette réforme pouvait avoir au contraire "des effets très vertueux en poussant les entreprises à adapter leurs conditions de travail pour attirer les salariés".

De son côté, la présidente de la CFE-CGC Carole COUVERT a plaidé jeudi pour un modèle social inspiré de l'Allemagne, fondé sur une "codécision" patronat-syndicats, une proposition qu'elle défendra lors de la concertation sur la future réforme du droit du travail. Mais elle a aussi tenu "à saluer le rapport Combrexelle qui a posé la négociation collective comme levier de performance sociale et économique". Mme COUVERT a cependant émis des "réserves" sur l'extension des accords d'entreprise, prôné par ce rapport, estimant qu'au préalable il faudrait un "changement du modèle social français".

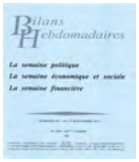
Tous droits de reproduction réservés

Bilans Hebdomadaires

PAYS : France
PAGE(S) : 28-30
SURFACE : 142 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (350)

► **14 septembre 2015 - N°3597**



Selon un sondage Tilder-LCI-OpinionWay publié jeudi, 66 % des Françaisse disent ouverts à une réforme du droit du travail permettant de moduler la durée du travail par des négociations de branches ou d'entreprise. Le sondage a été réalisé en ligne les 9 et 10 septembre auprès d'un échantillon de 995 personnes majeures représentatif de la population française.

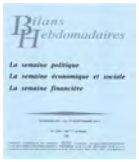
Tous droits de reproduction réservés

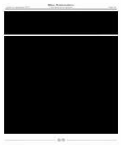
Bilans Hebdomadaires

PAYS : France
PAGE(S) : 26-28
SURFACE : 170 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (350)

► 14 septembre 2015 - N°3597





LA SEMAINE ECONOMIQUE ET SOCIALE

FRANCE

Le président François HOLLANDE détaille lundi les baisses d'impôts et esquisse le cadre de la réforme du droit du travail

La conférence de presse du président François HOLLANDE à l'Elysée aura été longuement consacrée aux questions internationales (voir supra). Le chef de l'Etat aura néanmoins donné le cap sur les deux sujets économiques et sociaux qui animeront l'année à venir : les baisses d'impôts et la réforme du code du travail.

"Plus de huit millions" de foyers fiscaux impactés par la baisse de l'impôt sur le revenu

Le président a précisé que les baisses d'impôts, qu'il avait annoncé fin août, seront de "plus de deux milliards d'euros" et seront concentrées sur l'impôt sur le revenu. "J'ai préféré faire avec des baisses d'impôts sur le revenu", notamment pour "faire en sorte que les Français qui sont au-dessus de la première tranche (...) puissent en avoir le bénéfice", a-t-il déclaré. Assurant vouloir "répondre à une anomalie", le président a rappelé qu'"une bonne partie des classes moyennes payent tous les impôts, y compris l'impôt sur le revenu".

> Interrogé sur une réforme fiscale plus ambitieuse, le président a jugé qu'une "réforme fiscale est un processus qui ne se fait pas en un soir, ou même en cinq ans". De nombreuses voix, y compris au PS, appellent à une progressivité de la CSG, aujourd'hui impôt proportionnel, et à sa fusion à terme avec l'impôt sur le revenu, impôt considéré comme plus juste car calculé par tranches. Lors de sa campagne en 2012, M. HOLLANDE s'était engagé à cette fusion et au prélèvement à la source. Ce dernier a finalement été annoncé au printemps et deviendra effectif en 2018. En revanche la promesse de fusion est jusqu'ici restée lettre morte. "Le prélèvement à la source permettra d'avoir des évolutions de notre système fiscal par une intégration entre la CSG et l'impôt sur le revenu, puisque ce sera la même base avec des modes de prélèvement comparables", a tempéré le président.

Les allègements fiscaux, qui seront intégrés dans le projet de loi de Finances (PLF) pour 2016 présenté le 30 septembre, vont ainsi toucher les plus modestes de la petite moitié des Français payant aujourd'hui encore l'impôt sur le revenu, a-t-il expliqué. En 2010 (impôts payés en 2011), 45,9 % des foyers (soit 16,8 millions de foyers) payaient l'impôt sur le revenu. De 2011 à 2013, ce chiffre a augmenté et atteint 52,3 % des foyers, avant de retomber à 47,5 % en 2014, lorsque la première tranche d'imposition a été supprimée. "Il me paraissait plus juste de faire sortir de l'impôt sur le revenu un certain nombre de contribuables, précisément ceux qui étaient rentrés depuis 2010", a expliqué M. HOLLANDE, souhaitant "leur redonner ce qu'ils avaient finalement acquitté pour faire face à la réduction des déficits publics".

Les impôts sur les ménages ont augmenté d'environ 18 milliards d'euros entre 2011 et 2012. Le taux normal de TVA a également été revu à la hausse au 1er janvier 2014, passant de 19,6 % à 20 %. Depuis, il s'agit de la troisième réduction fiscale consécutive bénéficiant aux seuls contribuables payant l'impôt sur le revenu. En 2014, la baisse a concerné 4 millions de ménages pour un montant d'environ un milliard d'euros, via une modification de la décote. En 2015, 3,2 milliards ont été consacrés à la suppression de la première tranche d'imposition qui a profité à 9,45 millions de foyers.

Tous droits de reproduction réservés

Bilans Hebdomadaires

PAYS : France
PAGE(S) : 26-28
SURFACE : 170 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (350)

► **14 septembre 2015 - N°3597**

Une baisse des prélèvements financée "par des économies"

En 2016, même si le président n'est pas entré dans les détails, elle devrait se traduire par des réductions nettes pour les premières tranches, voire encore des sorties de l'impôt sur le revenu. Au total, M. HOLLANDE a annoncé que la situation serait améliorée pour "plus de huit millions" de foyers.

Cette baisse sera financée "par des économies", a précisé le chef de l'Etat, "il ne peut pas être question d'augmenter des taxes pour faire baisser des impôts, il ne peut pas être question d'augmenter le déficit". Cette décision complique encore le travail de Bercy qui doit trouver 2 milliards de nouvelles économies, en plus des 19,5 milliards déjà promis. Le président n'a pas non plus décidé de justifier cette baisse par une révision à la hausse des prévisions de croissance, qu'il a maintenues à 1 % cette année et 1,5 % l'année prochaine, reconnaissant au passage que cela ne sera "pas suffisant pour faire baisser le chômage" dès cette année.

Un projet de loi pour permettre "une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises"

Sans rentrer dans les détails, le président a également fixé le cadre de la réforme du code du travail. Le gouvernement présentera "vite", "dans les prochains mois" un projet de loi pour permettre "une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises", a annoncé le président, précisant que le rapport que doit remettre demain au Premier ministre Manuel VALLS le président de la section sociale du Conseil d'Etat Jean-Denis COMBREXELLE servira "de base". L'ancien directeur du Travail avait été chargé au printemps de réfléchir aux moyens d'"élargir la place" de l'accord collectif (d'entreprise, de branche) dans le droit du travail.

"On va ouvrir largement le champ du dialogue social", a promis M. HOLLANDE, souhaitant qu'"entrepreneurs et salariés" aient plus de latitude pour "assouplir", "mieux organiser le travail", trouver "des formules qui peuvent à chaque fois favoriser l'emploi et l'amélioration de la situation de l'entreprise". Cette réforme, qui fera l'objet au préalable d'une "concertation" des partenaires sociaux, devra "donn(er) toute la place nécessaire à la négociation collective et aux accords d'entreprise".

Le champ des négociations d'entreprise est déjà vaste mais les possibilités de déroger par accord dans un sens moins favorable au salarié sont actuellement très limitées (temps de travail, accords de maintien de l'emploi, qui permettent des baisses de rémunération limitées dans le temps dans les entreprises en difficulté). La semaine dernière, deux think tanks, l'un libéral (l'Institut Montaigne), l'autre classé proche du PS (Terra Nova), ont publié des plaidoyers pour un code du travail à la carte, allant jusqu'à appeler à déroger au salaire minimum.

"La durée légale de travail ne changera pas"

Mais le président a prévenu : la future loi ne touchera pas à quelques "tabous". S'il n'y avait "plus de contrat de travail" ou "de durée légale du travail", "ce serait l'abandon de ce qui fait justement le compromis sur lequel les salariés et les entrepreneurs vivent aujourd'hui", a-t-il dit. Ainsi, les négociations futures au sein des entreprises ne pourront déroger à un socle de "garanties essentielles", comprenant "contrat de travail, durée légale de travail, salaire payé au minimum le Smic". Et si en matière de temps de travail, des négociations sont "déjà possibles", "la durée légale de travail ne changera pas", a insisté le chef de l'Etat. Pour asseoir la légitimité des futurs accords et éviter toute "pression" directe des employeurs sur leurs salariés, ceux-ci devront être "majoritaires".

Sur le climat, "il y a des risques d'échec", a par ailleurs affirmé le président, prévenant qu'il "n'y aura pas d'accord - notamment parce que des pays s'y refuseront, des pays émergents, des pays du Sud - s'il n'y a pas d'engagement ferme sur les financements". "Il faut qu'il y ait un préaccord sur la question du financement pour que les chefs d'Etat arrivent à Paris en ayant la certitude que l'on va pouvoir

Tous droits de reproduction réservés

Bilans Hebdomadaires

PAYS : France
PAGE(S) : 26-28
SURFACE : 170 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (350)

► **14 septembre 2015 - N°3597**

conclure", a-t-il encore dit, s'exprimant à moins de 90 jours de la tenue au Bourget de la conférence censée produire, sous l'égide de l'Onu, un accord universel contre le réchauffement global. Notons, enfin, que M. HOLLANDE s'est dit "pas favorable" à une redevance audiovisuelle "élargie aux objets connectés" en précisant que sur cette taxe "les arbitrages viendront à la fin du mois".

Le chef de l'Etat confirme la baisse des dotations aux collectivités territoriales

M. François HOLLANDE a peu évoqué les collectivités territoriales. Il a cependant confirmé la baisse des dotations. "Nous avons à faire des économies partout, dans les grandes villes aussi, tout en le faisant avec un certain échéancier, une certaine prudence aussi", a assuré le chef de l'Etat. "Donc nous devons demander à chaque collectivité, notamment celles qui sont les plus riches", rappelant qu'il y aura une réforme de la Dotation générale de fonctionnement pour que "les collectivités les plus prospères puissent aider les autres". "On a dit 11 milliards (d'économies) sur trois ans et les collectivités locales ne pourraient pas s'adapter ?", a-t-il poursuivi. "Certains avaient été beaucoup plus lourds dans leurs annonces, cela avait été le cas de la majorité précédente où ils parlaient de plusieurs dizaines de milliards qui pourraient être économisées sur les collectivités locales", a-t-il rappelé. "Ce sont d'ailleurs les mêmes qui seront bientôt dans la rue pour dire qu'il faut maintenir ces dotations qu'ils voulaient supprimer hier". "C'est ce qu'on appelle la justice, il y a la justice fiscale, il y a aussi la justice territoriale", a-t-il souligné, en rappelant que les collectivités qui investissent auront un milliards d'euros de plus "parce qu'il faut préserver l'investissement".

Cette confirmation de la baisse des dotations intervient alors que l'Association des Maires de France va organiser une journée de protestation, le 19 septembre, et que les départements affirment régulièrement que leur situation financière est particulièrement difficile, parfois proche de la cessation de paiement.

Tous droits de reproduction réservés

Semaine Juridique -
► 15 septembre 2015 - N°38

PAYS : France
PAGE(S) : 3-6
SURFACE : 283 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Actus
DIFFUSION : (3300)

Actualités

Aperçu rapide

327 La négociation collective, le travail et l'emploi

RAPPORT, 9 SEPT. 2015

POINTS CLÉS ➤ Par lettre de mission du 1er avril 2015, le Premier ministre a chargé Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale au Conseil d'État, d'une mission sur « l'élargissement de la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales » ➤ Remis le 9 septembre au Premier ministre, ce rapport contient 44 propositions qui serviront de base à une large concertation avec les partenaires sociaux jusqu'à la fin de l'année pour aboutir à un projet de loi adopté avant l'été 2016. ➤ Nous reproduisons ici la synthèse du rapport également accessible en texte intégral sur le site de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr

1. Démarche

Par lettre de mission du 1er avril 2015, le Premier ministre a chargé Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale au Conseil d'État et ancien Directeur général du travail, d'une mission sur « l'élargissement de la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales. Il s'agira en particulier (...) de faire une plus grande place à la négociation collective et en particulier à la négociation d'entreprise, pour une meilleure adaptabilité des normes aux besoins des entreprises ainsi qu'aux aspirations des salariés. »

Pour élaborer ce rapport, Jean-Denis Combrexelle s'est appuyé sur un groupe de travail composé d'experts et de praticiens, d'économistes et de juristes, français et étrangers. En outre, une trentaine d'auditions ont été organisées, en particulier avec les partenaires sociaux.

2. Dépasser un faux consensus

En apparence, tous les acteurs, responsables et commentateurs, sont d'accord : il faut développer le dialogue social et plus particulièrement l'un de ses outils privilégiés, l'accord collectif signé entre des partenaires sociaux représentatifs.

Le dialogue social est présenté comme le point de convergence qui permettrait d'assurer l'efficience économique et le progrès social.

En pratique, ce consensus repose en fait sur des malentendus et reste superficiel, notamment en raison de la complexité des règles qui s'appliquent. Mal comprise, la négociation sociale apparaît à beaucoup comme dépassée dans un contexte de crise et d'« ubérisation » de notre économie.

L'objet du présent rapport n'est donc pas de se borner à une réflexion sur le droit de la négociation collective et l'éventuelle modification de tel ou tel article du Code du travail, mais de montrer comment faire évoluer la négociation collective pour en faire un bon outil de régulation économique et sociale. Il faut sortir d'une logique purement juridique, formelle et institutionnelle, trop fréquente dans notre pays, pour donner très concrètement aux acteurs le goût, la volonté et la capacité, non de négocier, puisqu'ils le font déjà, mais de faire de la négociation un véritable levier de transformation au service de l'emploi et de la compétitivité des entreprises.

Le bilan de la négociation montre que la France est un pays qui a fait le choix, par différentes réformes législatives, et surtout depuis une quinzaine d'années, d'élargir très fortement le champ de la négociation collective.

Si le bilan quantitatif de la négociation est positif, avec un nombre élevé d'accords signés, le bilan qualitatif est plus discuté et on ne peut que constater et regretter que les partenaires sociaux ne se soient pas plus saisis des possibilités qui leur ont été données par ces réformes successives.

3. Les freins actuels à la négociation

Dans les faits, les freins sont nombreux :

– le renvoi à la négociation fait souvent l'objet d'un procès en légitimité, notamment de l'ensemble des acteurs qui élaborent, commentent et contrôlent la norme législative. Non pas parce que l'État souhaiterait à tout prix imposer des normes à la société civile et faire « grossir » encore le Code du travail. Mais parce que tous les acteurs souhaitent, à chaque étape de l'élaboration de la norme, la sécuriser un peu plus en la détaillant ;

– pour les employeurs, la négociation est davantage perçue comme une contrainte et un coût que comme un levier de performance ;

Tous droits de reproduction réservés

Semaine Juridique -
► 15 septembre 2015 - N°38
PAYS : France
PAGE(S) : 3-6
SURFACE : 283 %
PERIODICITE : Hebdomadaire
RUBRIQUE : Actus
DIFFUSION : (3300)

– pour les acteurs syndicaux, la négociation collective est difficile à mener dans un contexte de crise et d'absence de « grain à moudre ».

Ce rapport aborde la question des acteurs et des moyens de la négociation avant celle de l'architecture juridique des accords. Il ne s'agit pas d'un choix de confort visant à évoquer des sujets réputés vagues et consensuels sur les pratiques de la négociation pour retarder l'heure de traiter des questions réputées plus délicates sur le droit de la négociation collective.

Donner plus de place à la négociation, d'entreprise ou de branche, est d'abord un enjeu de dynamisation des comportements avant d'être celui d'une articulation de différentes sources de normes.

4. Créer une dynamique de la négociation

• Propositions :

– Élaborer une pédagogie de la négociation collective démontrant le caractère rationnel et nécessaire de celle-ci dans un contexte concurrentiel et de crise économique et établir une confiance réciproque.

– Agir sur les représentations, notamment à travers des actions de sensibilisation, formation, organisation des DRH, pour valoriser le dialogue social.

– Faire évoluer les conditions de la négociation et ses « règles du jeu » : les accords de méthode doivent être un préalable à la négociation.

– Importance du « facteur temps » : agir sur le tempo de la négociation, limiter la durée des accords de branche et d'entreprise, revoir les règles de révision et d'évolution dans le temps des accords, encadrer dans le temps les conditions de recours judiciaire contre les accords collectifs.

– Améliorer l'intelligibilité des accords, faciliter leur compréhension et interprétation, définir les conditions de l'information directe des salariés sur le contenu des accords, partager la connaissance sur la négociation collective.

– Confirmer le rôle de garant de l'État (comme accompagnant la négociation et garant de la légalité des accords) : maintien de la procédure d'extension des accords de branche, possibilité de contrôle de la légalité des accords d'entreprise mais limitation des sujets soumis à la « négociation administrée ».

– Mettre en valeur les pratiques de dialogue social informel.

5. Ouvrir de nouveaux champs à la négociation collective

La question n'est pas de fixer une taille idéale du Code du travail mais de réfléchir à une nouvelle architecture assurant la complémentarité et les équilibres entre les différents modes de régulation.

Le principe général est de donner davantage d'espace à la négociation collective. Cela ne passe pas systématiquement par une extension explicite d'un domaine à la négociation collective au détriment de la loi.

Le Code du travail, dans sa rédaction actuelle, se caractérise par une grande complexité de la loi où il est bien difficile de déterminer, sur un sujet donné, la marge de manœuvre qui est laissée aux négociateurs d'un accord de branche ou d'entreprise.

La simple clarification et rationalisation des textes passant par une séparation entre ce qui relève de l'ordre public, du renvoi à la négociation et du supplétif sera parfois suffisante pour donner une respiration bienvenue au dialogue social et à la négociation. Il y a là une rupture par rapport au mode d'élaboration du Code du travail qui a caractérisé ces dernières décennies. Dès lors, tout ne peut être fait d'un seul coup, il faut prioriser.

• Propositions :

– Réguler la production de normes législatives : fixer un agenda social annuel et supprimer une disposition devenue obsolète pour toute nouvelle disposition adoptée.

À court terme (2016) :

– Après concertation avec les partenaires sociaux, clarifier et élargir le champ de la négociation sociale dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires (ACTES) en donnant la priorité à l'accord d'entreprise.

Par exemple : pour les conditions de travail, élargir le champ de la négociation sur les modes d'organisation du travail et de management ; pour le temps de travail, envisager, dans un cadre défini par la loi, d'ouvrir la négociation sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires et sécuriser les forfaits/jours ; pour l'emploi, permettre la négociation sur les conditions d'embauche et les dispositifs de transitions professionnelles ; pour les salaires, clarifier les possibilités de négociation sur le partage de la valeur ajoutée.

– Sous la réserve de la définition des ordres publics législatifs et conventionnels de branche, dans ces quatre domaines, l'accord d'entreprise s'applique en priorité ; à défaut s'appliquent les stipulations supplétives de l'accord de branche ; à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de branche s'appliquent les dispositions supplétives, qualifiées explicitement comme telles, du Code du travail. Bilan de la mesure dans quatre ans.

– Ouvrir à la négociation de nouveaux champs des relations sociales : responsabilité sociale des entreprises (RSE) et, avec un mandat de la loi, économie digitale.

– Définir les missions des branches : préciser ce qui relève de l'ordre public conventionnel, définir des stipulations supplétives s'appliquant en l'absence d'accord d'entreprise, proposer des prestations de services notamment vis-à-vis des TPE (accords-type), accompagner la négociation des PME, organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche.

– Prévoir un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés avec une convention collective d'accueil, dans un délai de trois ans.

– Faire prévaloir, dans l'intérêt général et l'intérêt collectif des salariés, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail.

– Généraliser le principe de l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017.

– Maintenir le principe de la concertation préalable prévu par l'article L.1 du Code du travail avec faculté de choix pour les partenaires sociaux entre recours à un accord national interprofessionnel ou « position commune ».

– Assimiler les accords de groupe aux accords d'entreprise et prévoir que les accords de groupe organisent l'articulation accords de groupe/entreprises/établissements.

– Donner la faculté, par accord majoritaire, de regrouper en deux catégories de thèmes la négociation des accords d'entreprise (avec périodicité quadriennale).

– Accorder une reconnaissance législative aux « dispositifs territoriaux négociés » et expérimenter les accords de filières. Mettre en valeur les bonnes pratiques des accords transnationaux.

À long terme (quatre ans) :

– Nouvelle architecture du Code du travail, pour distinguer sur l'ensemble des dispositions ce qui relève de l'ordre public, du renvoi encadré à la négociation collective et ce qui relève du supplétif en l'absence de négociation.

– Réforme constitutionnelle : inscrire dans le préambule de la Constitution les grands principes de la négociation collective.

Tous droits de reproduction réservés

Semaine Juridique -

PAYS : France
PAGE(S) : 3-6
SURFACE : 283 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Actus
DIFFUSION : (3300)

► **15 septembre 2015 - N°38**

Annexe

Liste des 44 propositions

Proposition n° 1 : Élaborer une pédagogie de la négociation collective démontrant le caractère rationnel et nécessaire de celle-ci dans un contexte concurrentiel et de crise économique.

Proposition n° 2 : Mise en valeur des bonnes pratiques des entreprises et des syndicats sur les moyens d'établir une confiance réciproque, notamment dans la présentation, le partage et l'utilisation d'informations stratégiques.

Proposition n° 3 : Organisation des DRH et positionnement des responsables des relations sociales au sein de l'entreprise en fonction des exigences de la négociation collective. Prise en compte de l'aptitude à la négociation comme un critère déterminant lors de l'évaluation de ces responsables.

Proposition n° 4 : Formations de qualité au dialogue social dans les écoles de commerce, les écoles d'ingénieurs, l'Université et les grandes écoles de la fonction publique.

Proposition n° 5 : Actions de sensibilisation sur la place de la négociation collective auprès des conseils en stratégie, des consultants, des avocats et des experts-comptables, avec notamment une réunion régulière sous l'égide des ministres en charge du travail et de l'économie de l'ensemble des acteurs qui influent directement et indirectement sur la stratégie des entreprises et sur le social.

Proposition n° 6 : Pratique exemplaire de l'État dans les critères de choix des dirigeants de la sphère publique, dans leur capacité et leur goût à mener un dialogue social de qualité.

Proposition n° 7 : **Reconnaissance renforcée dans le code du travail de la place des accords de méthode préalables à une négociation** avec des règles souples concernant la négociation et le contentieux.

Proposition n° 8 : Mise en place de nouvelles pratiques de négociations insérant celles-ci dans un tempo plus économe en temps dans le cadre des accords de méthode.

Proposition n° 9 : **Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche.**

Proposition n° 10 : **Réforme des règles de révision des accords collectifs** pour permettre des adaptations plus rapides.

Proposition n° 11 : Mise en place de deux groupes de travail sur :

– les conditions dans lesquelles il pourrait être donné **d' avantage de place à la négociation collective pour anticiper le statut des salariés transférés et mieux définir le contenu des « avantages individuels acquis »** ;

– l'application du principe d'égalité aux accords collectifs pour permettre leur évolution dans le temps.

Proposition n° 12 : Mise en place de formations communes syndicats/entreprises sur la base d'un cahier des charges établi par l'État, éventuellement prises en charge sur le fonds de financement du paritarisme pour les employeurs. Ces formations se feraient sans préjudice des formations syndicales particulières.

Proposition n° 13 : Confier à une mission une réflexion sur la place et le fonctionnement des instituts régionaux et supérieurs du travail.

Proposition n° 14 : **Exigence d'un document établi par les signataires expliquant aux tiers l'économie générale de l'accord et de ses principales stipulations** et d'une clause définissant les modalités d'interprétation de l'accord par les signataires.

Proposition n° 15 : Exigence d'une stipulation contenue dans l'accord collectif, le cas échéant par référence à l'accord de méthode, définissant les conditions dans lesquelles son contenu sera porté à la connaissance des salariés concernés.

Proposition n° 16 : Renforcer la recherche, sous l'égide de la DARES et de France Stratégie, sur l'étude économique de la négociation collective et du dialogue social et mettre en place des outils permettant à la DARES et à la DGT d'assurer un meilleur suivi qualitatif de la négociation notamment au niveau de l'entreprise.

Proposition n° 17 : Concevoir une plateforme nationale, notamment numérique, permettant la mise en commun et la diffusion des données et connaissances sur la négociation collective.

Proposition n° 18 : Maintien de l'extension des accords de branche par le ministère du travail.

Proposition n° 19 : Faculté reconnue aux services déconcentrés de l'État de contester les clauses des accords collectifs d'entreprise (à l'exception des accords portant sur les PSE) devant le Tribunal de grande instance.

Proposition n° 20 : « négociation administrée » à quelques domaines caractérisés par d'impératives exigences d'intérêt général et par l'insuffisance de la négociation collective de droit commun. Encadrement de l'utilisation par l'État des dispositifs de droit commun.

Proposition n° 21 : Encadrement dans le temps des **conditions de recours judiciaire contre les accords collectifs avec application de règles inspirées du contentieux des actes réglementaires.**

Proposition n° 22 : Ouverture des formations à la négociation collective aux magistrats judiciaires et administratifs.

Proposition n° 23 : Mise en valeur des bonnes pratiques concernant le dialogue social informel et des accords d'entreprise intégrant des dispositifs participatifs à destination des Institutions représentatives du personnel lors d'événements importants concernant l'entreprise et ses salariés.

Proposition n° 24 : **Limitation du nombre de réformes législatives du droit du travail en fixant un agenda social annuel et en le respectant**

Proposition n° 25 : Application du principe selon lequel **toute disposition nouvelle du code du travail doit être gagée par l'abrogation d'une disposition devenue obsolète du même code.**

Proposition n° 26 : Projet, à moyen terme c'est-à-dire **dans un délai maximal de quatre ans, d'une nouvelle architecture du code du travail faisant le partage entre les dispositions impératives, le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplétives en l'absence d'accord.**

Proposition n° 27 : **Projet, à court terme c'est-à-dire dans le courant de l'année 2016, d'une modification du code du travail concernant les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires.**

Proposition n° 28 : Maintien du principe de la concertation préalable prévu par l'article L.1 du code du travail en l'assortissant de la faculté pour les partenaires sociaux de recourir soit à la forme de l'accord national interprofessionnel soit à la forme de la « position commune » qui se borne à la définition des principes essentiels.

Proposition n° 29 : Inscription dans le Préambule de la Constitution des grands principes de la négociation collective.

Proposition n° 30 : **Extension de la négociation collective dans les champs prioritaires que sont les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires** (ACTES : Accords sur les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires).

Proposition n° 31 : Ouverture à la négociation collective des nouveaux champs des relations du travail : responsabilité sociale des entreprises (RSE) et, avec un mandat de la loi, économie digitale.

Tous droits de reproduction réservés

Semaine Juridique -
► 15 septembre 2015 - N°38
PAYS : France
PAGE(S) : 3-6
SURFACE : 283 %
PERIODICITE : Hebdomadaire
RUBRIQUE : Actus
DIFFUSION : (3300)

Proposition n° 32 : Définition des quatre missions de la branche, dans un premier temps, dans les champs prioritaires des accords ACTES (conditions et temps de travail, emploi et salaire.

Proposition n° 33 : Définition, dans un premier temps pour un délai de trois ans, d'un mécanisme de **fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés avec une convention collective d'accueil.**

Proposition n° 34 : Faculté, par accord majoritaire, de regrouper en deux catégories de thèmes la négociation des accords d'entreprise et de leur fixer une périodicité quadriennale avec « clause de revoyure » annuelle.

Proposition n° 35 : Sous réserve de l'ordre public défini par le code du travail et l'accord de branche, **priorité donnée à l'accord collectif d'entreprise dans les champs prioritaires des accords ACTES** (conditions et temps de travail, emploi et salaire). Un bilan de la mesure, pour apprécier l'opportunité de son maintien, serait dressé tous les quatre ans à l'occasion de chaque nouveau cycle de la représentativité patronale et syndicale.

Proposition n° 36 : Assimilation législative de l'accord de groupe aux accords d'entreprise.

Proposition n° 37 : Prévoir que les accords de groupe organisent l'articulation accords de groupe/entreprisesÉtablissements.

Proposition n° 38 : Édiction d'accords type d'entreprise par les branches dans leur rôle de prestation de services à l'égard des TPE.

Proposition n° 39 : Reconnaissance législative mais avec un encadrement très souple des « dispositifs territoriaux négociés ».

Proposition n° 40 : Lancement d'une expérimentation relative aux accords collectifs concernant les filières et les sous-traitants dans le cadre de la notion de l'« entreprise étendue ».

Proposition n° 41 : Mise en valeur des bonnes pratiques des accords transnationaux et meilleure articulation entre accords transnationaux et accords nationaux.

Proposition n° 42 : Institution d'une règle faisant prévaloir, dans l'intérêt général et l'intérêt collectif des salariés pour l'emploi, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail.

Proposition n° 43 : **Généralisation du principe de l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017.**

Proposition n° 44 : Mise en œuvre d'une large concertation avec les partenaires sociaux sur la base des propositions du rapport.

Tous droits de reproduction réservés

Semaine Juridique -

PAYS : France
PAGE(S) : 8-9
SURFACE : 44 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE :
DIFFUSION : (3300)

► **15 septembre 2015 - N°38**

Réforme

332 La réforme du Code du travail est sur les rails

Président de la République, 7 sept. 2015, conférence de presse

Premier ministre, 9 sept. 2015, conférence de presse et communiqué

Lors de la 6e conférence de presse semestrielle de son quinquennat, le 7 septembre, François Hollande a confirmé que le **Code du travail** allait connaître un sérieux *lifting*, l'idée étant de le rendre « **plus lisible** », donc moins complexe. Le chef de l'État entend que cette réforme sensible soit engagée sans tarder. Le Premier ministre l'a confirmé deux jours plus tard alors que Jean-Denis Combrexelle, chargé par l'exécutif de dégager des pistes pour donner à la négociation collective une place plus grande dans notre système de relations professionnelles, lui remettait les conclusions de la mission qu'il a conduite en ce sens *(V. supra JCP S 2015, act. 327, Aperçu rapide)*. Un rapport particulièrement attendu qui servira de base à une vaste réforme du droit du travail, le président de la République indiquant qu'un projet de loi sera présenté « dans les prochains mois » avec pour objectif de permettre « **une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises** ». Les grandes lignes de la réforme à venir, comme le calendrier de cette dernière ont été précisés par Manuel Valls.

• **Philosophie de la réforme. –** « On va ouvrir largement le champ du dialogue social », a promis le chef de l'État en expliquant qu'entrepreneurs et salariés doivent avoir plus de latitude pour « assouplir », « mieux organiser le travail », trouver « des formules qui peuvent à chaque fois favoriser l'emploi et l'amélioration de la situation de l'entreprise ». L'hôte de Matignon a quant à lui souligner, deux jours plus tard, que « (...) notre Code du travail est devenu un ensemble trop complexe, parfois même illisible, avec des dispositions qui se sont accumulées au fil des années. Conséquences : les salariés ignorent leurs droits ; les petites entreprises, celles qui n'ont pas de moyens juridiques, rencontrent les plus grandes peines à maîtriser les règles ». Un constat que l'on retrouve en filigrane dans le rapport *Combrexelle*. Rien d'étonnant, dès lors, à ce que le Gouvernement valide l'essentiel de ce document : « Jean-Denis Combrexelle propose de changer de logique et de culture en matière de dialogue social, en faisant davantage confiance à la négociation au sein des branches et des entreprises ; en misant sur la proximité. Cette orientation, mon Gouvernement la partage : un changement de logique est nécessaire. Nous voulons **élargir la place de l'accord collectif par rapport au Code du travail** ». Et le Premier ministre d'ajouter : pour redonner toute sa force aux accords de branches, « il faut **accélérer la réduction du nombre de branches professionnelles.** « Il y en a aujourd'hui 750, c'est beaucoup trop ».

• **Garanties pour les salariés. –** Mais, parce qu'ils savent que les évolutions à venir sont autant attendues par certains que rejetées par d'autres, François Hollande et Manuel Valls se sont employés à rassurer ces derniers en leur apportant des garanties. Pas question, ainsi, de toucher à quelques « tabous », a indiqué le président de la République. Concrètement, certaines lignes jaunes ne devront pas être franchies : **les négociations futures au sein des entreprises ne pourront déroger à un socle de « garanties essentielles »**, comprenant « contrat de travail, durée légale de travail, SMIC ». Si en matière de temps de travail, des négociations sont « déjà possibles », « la durée légale de travail ne changera pas », a promis le chef de l'État. Il y aura donc plus de place aux négociations d'entreprise mais dans le respect de certaines règles fondamentales. Si le Gouvernement souhaite donner plus de latitude aux entreprises et aux salariés pour décider des politiques qui les concernent, « un socle commun » demeure indispensable. « Il y a des principes et des droits fondamentaux qui s'appliquent à tous les salariés », comme la durée légale du travail, le CDI, le SMIC, a confirmé Manuel Valls, en ajoutant à cette liste « le principe de non-discrimination ou le repos hebdomadaire ». « Ce sont des protections que la loi garantit à tous. » L'occasion également pour le Premier ministre de préciser qu'il ne saurait être question pour le Gouvernement de « modifier par accord le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ». Autre garde-fou dans l'esprit du Président et de son Premier ministre : les futurs **accords** devront être « **majoritaires** », l'idée étant d'asseoir la légitimité des textes conclus. Pour « mettre les partenaires sociaux devant leurs responsabilités », « il faut faire en sorte que les signataires d'accords soient pleinement représentatifs », a précisé Manuel Valls. « Le rapport *[Combrexelle]* propose ainsi que tout accord collectif, pour être valide, soit nécessairement **signé par des syndicats qui représentent plus de 50 % des salariés**, au lieu de 30% aujourd'hui. Le Gouvernement est prêt à aller dans cette voie ».

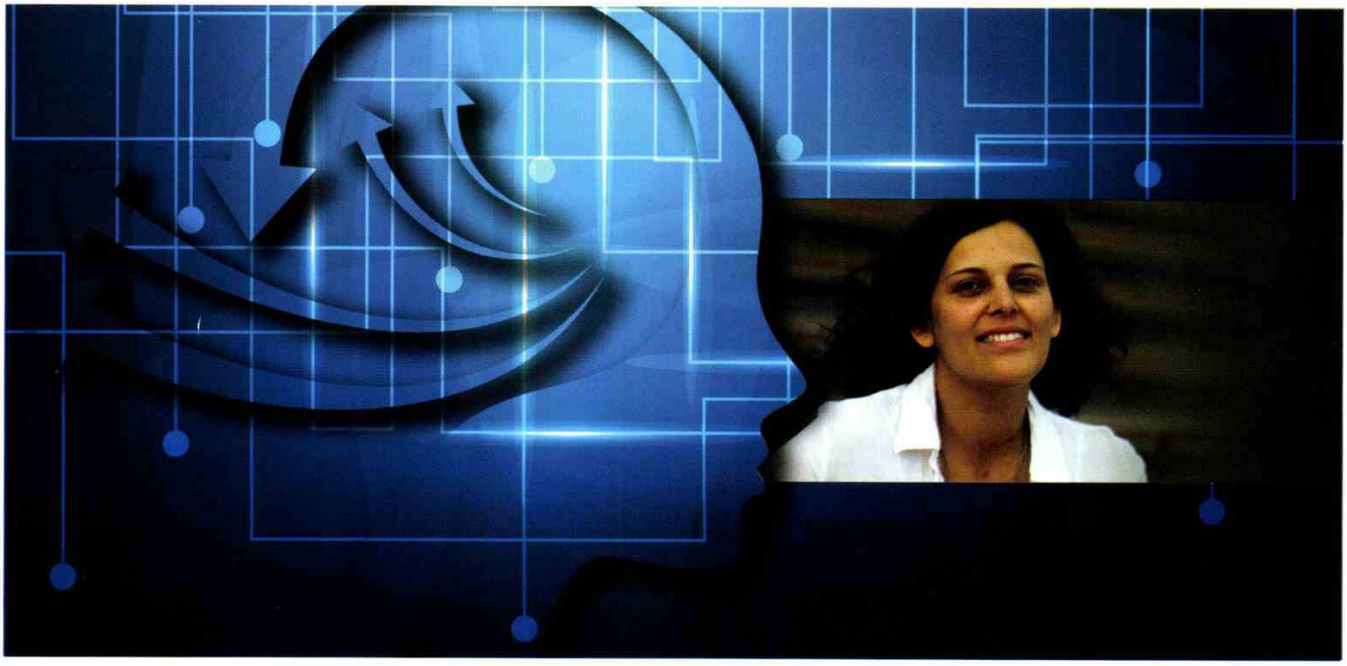
• **Calendrier. –** D'ici le début du mois d'octobre, Myriam El Khomri, la nouvelle ministre du Travail, recevra syndicats et patronat pour une concertation approfondie sur les suites à donner aux 44 propositions du rapport *Combrexelle*. À l'issue de cette première étape, une nouvelle concertation avec les partenaires sociaux aura lieu d'octobre à décembre. « Le conseil des ministres pourra ainsi adopter un **projet de loi fin 2015-début 2016** qui sera discuté et **voté par le Parlement avant l'été** », a fait savoir le Premier ministre. À noter que « les dispositions législatives nécessaires à la mise en œuvre du compte personnel d'activité pourront aussi y être intégrées », a précisé Matignon.

Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
PAGE(S) : 1;3
SURFACE : 122 %
PERIODICITE : BiHebdomadaire
DIFFUSION : (12000)
► 15 septembre 2015 - N°6228

une nouvelle ministre pour s'attaquer au chômage et à la réforme du Code

Myriam El Khomri, nouvellement nommée ministre du Travail va devoir s'atteler à des chantiers essentiels, au premier rang desquels le taux de chômage qui demeure très élevé. Mais la voie politique est étroite pour celle qui est la benjamine du gouvernement..



L'ANNONCE a créé la surprise. Myriam El Khomri, auparavant secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la ville, a été nommée ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, ce 2 septembre. Elle remplace François Rebsamen, démissionnaire, qui part pour Dijon reprendre son poste de maire laissé vacant depuis fin juillet par le décès de son successeur à la mairie, Alain Milot.

suite page 3

Tous droits de reproduction réservés

ECHOS Grandine

PAYS : France
PAGE(S) : 1;3
SURFACE : 122 %
PERIODICITE : BiHebdomadaire

DIFFUSION : (12000)

► **15 septembre 2015 - N°6228**

EMPLOI

une nouvelle ministre pour s'attaquer au chômage et à la réforme du Code

(suite de la page 1)

Agée de 37 ans, Myriam El Khomri n'est pas une technicienne du droit du travail. Encartée au PS depuis 2002, puis élue du XVIIIème arrondissement de Paris, et ex-adjointe de la mairie de Paris, elle s'était alors spécialisée dans les questions de sécurité, avant de rejoindre l'équipe du Premier ministre lors du dernier remaniement ministériel.

Peu de temps après sa toute nouvelle nomination, l'actuelle benjamine du gouvernement a déclaré sur son compte Twitter : « Je mesure la responsabilité qui est la mienne. Comptez sur ma combativité et ma détermination au service des Français ». Un engagement bien nécessaire, face à l'ampleur des défis auxquels est confrontée la nouvelle ministre du Travail.

Sur le plan de l'emploi, il lui reviendra de s'attaquer à l'inversion de la courbe du chômage, qui tarde. Lors de sa dernière présentation des résultats des chiffres du chômage, François Rebsamen avait pu annoncer une très légère baisse : en juillet dernier, le nombre de personnes sans aucun emploi a diminué de 0,1 %.

Néanmoins, en prenant en compte les chômeurs qui ont exercé une activité réduite, le nombre de demandeurs d'emplois (5,7 millions) a augmenté de 0,6 %, d'après les chiffres du ministère du Travail.

Une voie politiquement étroite

Autre signal inquiétant, le nombre de chômeurs de longue durée a lui aussi continué d'augmenter. L'enjeu, avant tout social et économique, revêt également une dimension politique majeure, puisque François Hollande a conditionné sa candidature pour 2017 à l'inversion de la courbe du chômage.

Une autre mission délicate attend Myriam El Khomri : la poursuite de la révision du Code du travail, engagée en 2013 et propulsée au rang de priorité politique par le Premier ministre, lors des rencontres du PS de la Rochelle, fin août. «Ce qui m'intéresse ce n'est pas le passé, c'est l'avenir et notre agenda pour écrire le contrat social du XXIème siècle », avait alors déclaré Manuel Valls, rapporte le quotidien Les Echos du 31 août.

« Il faut donner plus de latitude aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants pour décider eux-mêmes de leur politique de formation, d'organisation du travail, d'insertion des jeunes par des négociations au plus près de leurs besoins », avait précisé le Premier ministre, évoquant un Code du travail « si complexe qu'il en est devenu inefficace ». Dans cette lignée, le rapport de la commission dirigée par le conseiller Jean-Denis Combrexelle, lequel prévoit une évolution du Code du travail qui privilégie les négociations de branche et d'entreprise pour modifier les conditions ou le temps de travail, devrait arriver très prochainement sur le bureau de Myriam El Khomri.

Lors de sa conférence de presse du 7 septembre, le président de la République a annoncé une loi dans les prochains mois, pour rendre le Code du travail «lisible» et « mieux adapté aux entreprises ».

Pas question, en revanche, de toucher aux 35 heures, pomme de discorde entre Manuel Valls et Emmanuel Macron, ministre de l'Économie. « *Sur la réforme du droit du travail, il n'y a pas de préalable. Il faut bien sûr écouter les salariés à travers les organisations syndicales mais écouter aussi les entreprises* », a déclaré Myriam El Khomri, d'après l'AFP, le 3 septembre.

Au-delà des dissensions au sein du gouvernement, Myriam El Khomri va devoir s'atteler à faire discuter des organisations syndicales et patronales, lors de la conférence sociale prévue les 19 et 20 octobre prochain, alors que le climat social est déjà tendu.

La voie politique est étroite pour la jeune ministre, mise face à des enjeux économiques et sociaux vitaux pour lesquels une heureuse surprise sur le front de l'emploi serait bien nécessaire.

Anne d'AUBRÉE

SOUBABERE
Informatique

Editeur de Progiciels de gestion
Multisociétés.Multisuccursales

***Pour et au service** des :*
Concessions Automobiles
Grossistes en pièces détachées
Négoce de Matériaux
Tous négoces...

Profitez de notre expérience et de nos innovations.
Solutions clés en main
Récupération de vos données
Formation, Assistance

36, Rue Emile Zola
33150 CENON
Tél. 05.56.32.75.32
www.soubabere.fr

Tous droits de reproduction réservés

Revoir le code du travail

Le rapport Combrexelle préconise de donner plus de place à la négociation collective dans notre droit du travail.

Réduire la place de la loi dans notre édifice juridique social, et inscrire les principes de la négociation collective dans le préambule de notre Constitution. Le rapport Combrexelle sur « la négociation collective, le travail et l'emploi » a fait couler beaucoup d'encre depuis sa remise le 9 septembre à Manuel Valls. Pendant cinq mois, Jean-Denis Combrexelle, conseiller d'État et ancien directeur général du travail, a planché avec une vingtaine d'experts sur « l'élargissement de la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales ».

Tous droits de reproduction réservés

Les lois Macron et Rebsamen apportent leur lot de nouveautés

Le social est en pleine effervescence avec la parution au journal officiel des Loi « Macron » et « Rebsamen » au mois d'août 2015. Beaucoup de nouveautés attentent les employeurs. Premiers décryptages.

L'information des salariés en cas de cession d'entreprise recadréeLa loi Hamon obligeait tout chef d'entreprise à informer ses salariés d'un projet de cession au moins deux mois auparavant, à défaut la vente pouvait être annulée. Le conseil constitutionnel a abrogé cette sanction au titre d'une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre. La loi Macron revient à la charge en mettant en place une amende civile en cas de défaut d'information des salariés et en allégeant les règles d'information des salariés. Seuls les cas de vente seront concernés par l'obligation d'information, ce qui exclut les donations, apports, etc.L'épargne salariale amendée…de nombreux changementsActuellement, en présence d'un accord d'intéressement et d'un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) au sein de l'entreprise, l'employeur communique à son salarié le montant de la prime d'intéressement. Il lui verse ensuite directement cette prime, dès lors que le salarié ne lui a pas indiqué ce qu'il souhaitait faire de sa prime. Avec la loi Macron, la prime d'intéressement sera désormais affectée au PEE, s'il existe, et non versée directement au salarié, sauf décision contraire de sa part. Ce dispositif sera applicable aux droits à intéressement attribués à compter du 1er janvier 2016.Une seule date de versement pour l'intéressement et la participationDésormais une seule date de versement est retenue pour les deux dispositifs, à savoir au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice. Concrètement, intéressement et participation devront être versés au plus tard le 31 mai lorsque l'exercice correspond à l'année civile. Cette harmonisation s'accompagne de la mise en place d'un taux d'intérêt de retard unique.L'obligation de négocierLes branches ont jusqu'au 30 décembre 2017 pour négocier des accords de participation directement applicables par les entreprises. Elles sont également priées de négocier un régime d'intéressement avant le 31 décembre 2017, régime qui devra être adapté aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés au sein de la branche. A défaut d'initiative de la partie patronale au 31 décembre 2016, la négociation s'engagera dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation représentative de salariés.Egalement d'autres mesures : CDD, période d'essai, burn-out…La loi Rebsamen autorise le renouvellement du CDD deux fois au lieu d'une seule actuellement. Elle redéfinit aussi la période d'essai de l'apprenti qui est portée à 45 jours. La fiche individuelle de prévention des expositions est supprimée. Subsiste la déclaration de l'employeur faite auprès de la caisse de retraite en terme de risques. L'employeur pourra s'appuyer sur le référentiel établi par sa branche d'activité. Un compte personnel d'activité sera créé pour regrouper les droits sociaux du salarié au 1er janvier 2017 (formation, compte de pénibilité, compte épargne temps, etc..). Alors que les cas de burn-out se multiplient, la loi prévoit aussi que les pathologies psychologiques peuvent être reconnues comme maladies professionnelles, sous conditions.De nouvelles aides aussiL'aide à l'embauche d'un premier salarié.L'employeur embauchant son premier salarié entre le 9 juin 2015 et le 8 juin 2016 bénéficiera d'une aide de l'Etat de 4 000 € pour 2 ans, sous réserve d'adresser le formulaire dans un délai maximum de six mois à compter de l'embauche. L'embauche sera faite en CDD de plus de 12 mois ou en CDI. Versée trimestriellement, l'employeur devra compléter une déclaration de présence via internet. Attention : L'aide ne se cumule pas avec le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ni avec les contrats aidés (contrat unique d'insertion), ni avec l'exonération ZRR.L'aide TPE – jeunes apprentis :Une entreprise de moins de 11 salariés qui recrute un apprenti mineur peut bénéficier d'une aide forfaitaire de 1 100 € versée chaque trimestre, soit 4 400 € pendant la première année du contrat.Ce dispositif concerne les contrats d'apprentissage conclus entre une entreprise de moins de 11 salariés et un apprenti de moins de 18 ans à partir du 1er juin 2015. La demande d'aide est faite via internet. L'aide est cumulable avec les dispositifs existants: prime apprentissage, aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti

Tous droits de reproduction réservés

supplémentaire, crédit d'impôts...

Tous droits de reproduction réservés

Actuel RH

PAYS : France
PAGE(S) : 1-3
SURFACE : 206 %
PERIODICITE : Quotidien

► **16 septembre 2015 - N°4141**

Mercredi 16 septembre 2015

Le rapport Mettling réforme le dispositif du "forfait-jour"

16/09/2015

Le rapport de Bruno Mettling sur l'impact du numérique dans le milieu professionnel a été remis, hier, à la nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri. Il propose d'adapter le cadre juridique existant sur le "forfait-jour" et le télétravail tout en mettant les entreprises et les branches professionnelles à contribution. Tour d'horizon.

Pas de bouleversements majeurs mais de nombreuses retouches destinées à adapter le monde du travail à la transformation numérique : le rapport de Bruno Mettling, directeur général adjoint d'Orange, chargé des ressources humaines, remis hier à la nouvelle ministre du travail, Myriam El Khomri, vise à adapter le cadre juridique existant pour saisir "les potentialités" liées au développement des NTIC. Au total, il formule 36 préconisations touchant à la fois aux conditions de travail, au temps de travail, à la qualité de vie et au management. L'enjeu est de taille : 90% des cadres disposent d'un ordinateur. Ce rapport ne devrait d'ailleurs pas rester lettre morte. Les partenaires sociaux sont invités à réfléchir sur les pistes de réforme possibles lors de la conférence sociale qui se déroulera le 19 octobre. Certaines seront intégrées au projet de loi sur la réforme du Code du travail qui devrait être présenté à la fin décembre 2015 ou début 2016. D'autres devraient figurer dans le texte du ministre de l'Economie, "Macron II".

Les branches professionnelles sont également mises à contribution. Elles disposent d'un délai de six mois

Tous droits de reproduction réservés

Actuel RH

PAYS : France
PAGE(S) : 1-3
SURFACE : 206 %
PERIODICITE : Quotidien

► **16 septembre 2015 - N°4141**

pour établir un diagnostic sur l'évolution des métiers et des compétences et pour flécher les besoins en formation.

Possibilité de déroger au repos quotidien de 11 heures consécutives pour les "forfaits-jours"

L'une des suggestions les plus innovantes concerne le "forfait-jour". Un dispositif créé en 2000 "alors que ni le smartphone, ni le Web 2 existaient" et parfaitement "adapté aux salariés du numérique". Sans remettre en cause les personnes éligibles au dispositif, ni même le nombre de jours travaillés, Bruno Mettling ouvre une brèche dans le temps de travail en proposant de déroger au temps de repos quotidien minimal de 11 heures consécutives par 24 heures. L'idée étant de gagner en réactivité pour boucler un projet, par exemple, sans contrainte de temps. A charge pour les partenaires sociaux de définir par accord les conditions d'un sas de récupération. Une possibilité offerte par la directive européenne sur le temps de travail qui prévoit la possibilité de déroger aux durées de travail maximales mais aussi aux temps de repos pour les salariés dotés d'un niveau d'autonomie nécessaire à l'exercice de leurs responsabilités. Mais non reprise par la législation française.

Mesurer la charge de travail

Le rapport propose également de mieux sécuriser le dispositif du "forfait-jour" car "son utilisation est aujourd'hui incertaine". Pour preuve : l'annulation de dix conventions de branche par la Cour de cassation notamment au motif que les obligations sur les temps de repos n'étaient pas respectées. Aussi convient-il de "compléter la mesure du temps du temps de travail par une mesure sur la charge de travail" dont les contours restent encore à préciser. Le rapport prévoit, en outre, d'intégrer "un droit d'alerte individuel permettant de mettre rapidement fin à d'éventuelles dérives" ainsi qu'une "obligation de suivi de cette charge de travail".

Il insiste également sur le droit à la déconnexion déjà à l'œuvre dans certaines entreprises (La Poste) ou branches professionnelles (le Syntec) auquel il adjoint un "devoir de déconnexion" que les entreprises doivent encourager par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou la "configuration par défaut des outils". Soit autant de garde-fous propres à éviter de nouveaux contentieux juridiques.

Adapter la loi sur le télétravail

Dans son document, Bruno Mettling plaide également pour le développement du télétravail qui concerne 7% des salariés français. Il invite les partenaires sociaux à modifier l'accord national interprofessionnel sur le télétravail qui a été signé en juillet 2005 " afin de réviser la loi. Car pour le DRH d'Orange, le télétravail doit aujourd'hui prendre en compte toutes les formes de travail à distance (sites de co-working, travail en télé centres péri-urbains multi-entreprises, travail nomade...). Surtout, il doit redéfinir la présomption d'imputabilité à l'employeur en cas d'accident du travail actuellement trop restreinte. "Aujourd'hui, explique-t-il, est qualifié d'accident professionnel, l'accident d'un salarié prévu au domicile du télétravailleur, pendant ses horaires de travail et si le télétravailleur est en connexion informatique avec l'entreprise au moment de l'accident". Une définition devenue obsolète tant le numérique bouscule les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle en déplaçant le curseur des horaires de travail. D'où la nécessité pour Bruno Mettling de clarifier également au niveau de l'entreprise la notion d'accidents professionnels dans le cadre du télétravail.

Supprimer les avantages en nature

La mission recommande, par ailleurs, de supprimer la référence aux avantages en nature pour les outils numériques (smartphones, tablettes) ainsi que pour certains frais liés au nomadisme. L'objectif est ici de mettre un terme au "cadre réglementaire contraignant" c'est-à-dire d'alléger les coûts fiscaux des entreprises.

Tous droits de reproduction réservés

Actuel RH

PAYS : France
PAGE(S) : 1-3
SURFACE : 206 %
PERIODICITE : Quotidien

► **16 septembre 2015 - N°4141**

Les autres propositions RH
Le rapport porte une attention particulière au management de proximité. Car, à l'heure des réseaux sociaux d'entreprise, la transformation numérique va de pair avec la révolution managériale. Avec parmi les nouvelles prérogatives des managers, la capacité à animer des communautés, à maîtriser les réseaux sociaux dans l'animation d'une équipe, à cadrer l'autonomie plutôt que de déléguer. En somme, "à trouver le bon équilibre entre management hiérarchique classique, management transversal (mode projet) et coaching en fonction de la nature de l'activité de l'équipe et des personnes". Par ailleurs, la mission préconise de s'appuyer sur la GPEC pour anticiper la requalification et la reconversion. Et de développer des politiques RH visant à renforcer le collectif au sein de l'entreprise, en complétant la notion de performance individuelle par l'évaluation du collectif. Enfin, Bruno Mettling souhaite intégrer les non-salariés au système de protection sociale, en construisant un socle de droits attachés à la personne et transférables d'une entreprise à l'autre, et/ou d'un statut à l'autre, afin de lever les freins à le mobilité intra et inter entreprise. Dans la droite ligne du compte personnel d'activité prévu à partir de janvier 2017.

Anne Bariet

Tous droits de reproduction réservés

Rapport Mettling : ce que le numérique change au travail

Faut-il modifier le code du travail pour prendre en compte la transformation numérique du travail ? Comment prendre en compte les bouleversements introduits dans la vie au travail et l'organisation des entreprises ? Dans un rapport remis ce mardi à la ministre du Travail Myriam El Khomri, le DRH d'Orange, Bruno Mettling, avance des pistes.

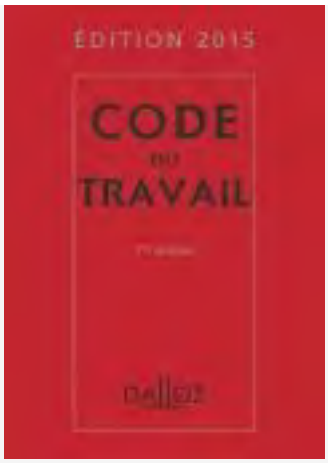
Travail, ordinateur Steve Marcus © Reuters

Comment le numérique bouleverse l'entreprise ? Et comment accompagner ces changements ? C'est l'un des sujets qui sera débattu lors de la Conférence sociale entre les partenaires sociaux, prévue le 19 octobre. Les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur le rapport remis hier par le DRH d'Orange Bruno Mettling sur « transformation numérique et vie au travail ». Ce dernier pourrait aussi déboucher sur des « pistes de réforme qui seront inscrites dans le projet de loi que je présenterai en Conseil des ministres fin 2015-début 2016 », a affirmé la nouvelle ministre du travail, Myriam El Khomri en recevant le rapport.

Avec l'arrivée du numérique, ce ne sont pas seulement de nouveaux outils qui se développent, mais des mutations dans l'organisation et la vie au travail qu'il faut prendre en compte. C'est ce que rappelle avant tout ce rapport qui formule 36 propositions. Elles concernent l'amélioration de la formation, l'équilibre entre vie privée et professionnelle et les effets de ces mutations sur la santé.
La mission préconise ainsi de compléter le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion."

« On ne doit pas reprocher à un salarié de ne pas avoir été connecté à 23h pour être informé d'une réunion le lendemain matin à 9h », souligne le rapport. Il cite quelques pistes et exemples de démarches « qui peuvent encourager la déconnexion : des chartes, la configuration par défaut des outils, des actions de sensibilisation". Mais renvoie ces questions à la négociation d'entreprise, s'inscrivant de ce point de vue dans la lignée du rapport Combrexelle.

Tous droits de reproduction réservés



Un droit du travail à changer ?

Mais il est tout un champ pour lequel le rapport appelle à revoir le droit du travail. Premier sujet sensible, le temps de travail. De plus en plus de salariés se connectent à distance et à toute heure. Pour la mission Mettling, le cadre le plus adapté à ces nouvelles formes de travail, c'est le forfait-jour. Ce régime dérogatoire permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés, et non d'horaires hebdomadaires. Le rapport propose donc de « sécuriser » juridiquement le forfait-jour.

Il préconise par ailleurs de ne plus limiter la mesure de la charge de travail à celle du temps de travail, il invite à imaginer d'autres pistes.

L'emploi hors du salariat

Autre schéma renforcé par le numérique : le développement de l'emploi hors salariat. On compte désormais plus d'un million d'auto-entrepreneurs, et le nombre de freelance a augmenté de près de 85% entre 2004 et 2013. Comment inscrire ces formes d'emploi dans notre système de protection sociale ? L'une des pistes avancées par Bruno Mettling, c'est la définition d'un socle droits attachés à la personne, c'est à dire transférable d'une entreprise à l'autre et d'un statut à l'autre. Une proposition dans la continuité du compte personnel d'activité, déjà prévu pour les salariés dès 2017.

Le salariat est-il soluble dans le numérique ?

C'est la question que posait Hervé Gardette dans du Grain à Moudre ce mardi à
Bruno Mettling, directeur général adjoint en charge des ressources humaines et de la communication interne d'Orange

Henri Isaac, maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine

Pascal Lokiec, professeur de droit social à l'université Paris Ouest-Nanterre-La Défense

Découvrez notre récent "Pixel" sur les nouvelles formes d'emploi

Et le rapport dans son intégralité :

Rapport Mettling -Transformation Numerique Et Vie Au Travail

Tous droits de reproduction réservés

35 heures : les Français pour ou contre ?

"Souhaitez-vous rester aux 35 heures ?" A cette question, 52% des Français sondés par l'institut Viavoice répondent oui. Un chiffre qui contraste avec deux autres sondages publiés début septembre.Les Français sont-ils pour ou contre la fin des 35 heures ? Les conclusions divergent selon les sondages et la formulation de la question posée. Selon un sondage Viavoice publié ce mercredi 16 septembre dans "Libération", une petite majorité des Français (52%) se disent favorable à leur maintien (40% sont contre et 8% sont sans avis). "Non, les Français ne sont pas prêts, 15 ans après les lois Aubry, à tourner le dos à la réforme emblématique de l'ère Jospin", conclut le quotidien classé à gauche.Selon ce sondage, les sympathisants de gauche plébiscitent toujours les 35 heures (72%). A l'inverse, des sympathisants de droite qui y sont opposés (67% contre). Les opinions sont également très marquées selon les catégories socio-professionnelles : 68% des employés et ouvriers disent vouloir 'rester aux 35 heures', selon le sondage. Mais seuls 53% des cadres y sont favorables, ces derniers n'étant pas strictement soumis aux règles des 35 heures hebdomadaires (forfaits jours). Les artisans, commerçants et chefs d'entreprises ne sont eux que 22% à se déclarer favorables aux 35 heures.Un sondage CSA publié le 3 septembre dans "Les Échos" et "Radio Classique" offrait une autre interprétation : 71% des sondés souhaitaient les entreprises "fixer librement le temps de travail, par accord avec leurs salariés". Et le quotidien économique d'ajouter alors : "Il n'y a pas d'équivoque, il ne s'agit pas seulement de négocier l'organisation du travail (l'annualisation du temps de travail par exemple, qui est déjà négociée dans les entreprises). Mais bien de revenir sur la durée légale du travail, les fameuses 35 heures". Sauf que dans la question posée par l'institut de sondage CSA, ni la "durée légale" ni les fameuses "35 heures" ne sont clairement mentionnées.Deux jours plus tard, une autre enquête - menée par Odoxa pour "BFM Business", "Challenges" et Aviva - assurait que 75% des Français approuveraient que l'État se montre plu souple sur les 35 heures. Dans ce sondage, les 3/4 des sondés estiment qu'il faut "permettre aux entreprises et aux branches de déroger aux 35 heures en cas d'accord avec les organisations syndicales". L'étude expliquait même que "le sujet n'était plus clivant politiquement : "72% des sympathisants de gauche approuveraient que l'État autorise les entreprises à négocier une éventuelle dérogation à la durée légale du temps de travail (82% des sympathisants de droite)". Une nouvelle fois, les "35 heures" ne sont pas clairement ou directement questionnées.Plus de place aux négociations d'entreprise, mais avec un "socle commun" préservant les règles fondamentales, telle que la durée légale du temps de travail... Manuel Valls a confirmé la semaine dernière qu'une réforme pour un droit du travail "plus souple mais pas moins protecteur" serait menée "avant l'été 2016". S'il a repris l'essentiel du rapport remis le 9 septembre par le haut-fonctionnaire et expert du droit du travail Jean-Denis Combrexelle, Manuel Valls a cependant enterré une piste potentiellement explosive : celle du report du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. La mesure envisagée de laisser la possibilité aux entreprises de décider d'un temps de travail "à la carte" pour leurs salariés, lesquels ne seraient plus payés en "heures sup" qu'à partir de la 37e, de la 38e voire de la 39e heure travaillée. Et non plus à partir de la 36e heure.Dans les faits, les entreprises peuvent déjà largement déroger aux 35 heures. Et la durée moyenne d'une semaine normale de travail en France, sans absence exceptionnelle (jour férié, congé, etc.) dépasse 39 heures pour les salariés à temps complet.

Tous droits de reproduction réservés

Protection sociale

PAYS : France
PAGE(S) : 5
SURFACE : 3 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (1717)

► **16 septembre 2015 - N°991**

➜ **NON-SALARIÉS.** Dans son rapport remis à la ministre du Travail, le 14 septembre, Bruno Mettling, DRH d'Orange, suggère une protection sociale des non-salariés bâtie sur des droits *« attachés à la personne et transférables »*, sur le modèle du futur compte personnel d'activité des salariés prévu en 2017.

Tous droits de reproduction réservés

Libération

PAYS : France
PAGE(S) : 6
SURFACE : 54 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Amandine Cailhol

► 16 septembre 2015 - N°40676

Le dialogue social à l'épreuve du terrain

Test grandeur nature : des patrons et des représentants des salariés ont expérimenté une méthode de négociation innovante.

Réunir des binômes de chefs d'entreprise et de représentants des salariés issus de plusieurs sociétés dans un groupe de travail, le tout pour aborder le dialogue social. Le pari était risqué, tant *«le sujet est délicat»*, note Christine Martin-Cocher, chargée de mission à l'Agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail (Aravis).

Pourtant, l'expérience mise en œuvre par cette association, membre du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), dès 2011, soit bien avant que le rapport Combrexelle ne fasse la promotion du dialogue social de terrain, a fait ses preuves. *«L'idée était d'aider les partenaires sociaux à s'emparer des questions sociales. A l'époque, les entreprises avaient vu se succéder de nombreuses injonctions de négociation, sur les risques psychosociaux, les contrats de génération ou encore la pénibilité. Cela saturait. On a voulu les aider à mettre tout cela en cohérence»*, raconte la chargée de mission.

«Il ne s'agissait pas de mettre les acteurs face à face, mais de leur faire faire un diagnostic, pour que les décisions reposent sur la réalité. Sinon, les entreprises font des accords au photocopieur, juste pour être en conformité avec la loi», ajoute Jean-Paul Peulet, responsable à l'Anact et initiateur du projet à l'échelle nationale. Au total, près de 400 entreprises, surtout des PME, ont bénéficié du dispositif. Dont une trentaine en Rhône-Alpes.

Structurant. La méthode ? D'un côté, des employeurs volontaires. De l'autre, des représentants du personnel désignés par leurs pairs. Et au milieu, un animateur qui, une fois par mois, pendant six mois, *«les aide à se construire une culture commune sur les sujets de négociation»*, explique Christine Martin-Cocher. *«J'ai vite compris que ce serait structurant pour nous»*, se souvient Philippe Mermet. Directeur des ressources humaines de Pluralis Habitation, un bailleur social regroupant 230 salariés. Il a participé à l'expérience en 2014 : *«Chez nous, il y avait déjà un bon climat social, mais là on est allé plus loin. Et puis l'effet groupe nous a forcés à aller vite. Quand on est seul, on est avalé par le quotidien. Là, nous avions des comptes à rendre. Résultat, en six mois, nous avons signé un accord intergénérationnel. Sans cela, nous en aurions eu au moins pour un an.»*

RÉCIT

Dans le huis clos de ces groupes de travail, les attentes des parties remontent. Les représentants de salariés plaident pour une meilleure communication. Les patrons expriment d'abord une réticence à l'égard des syndicats. *«Mais ils ont finalement été surpris de voir qu'ils étaient en phase avec eux, et plutôt pragmatiques»*, note Christine Martin-Cocher, de l'Aravis. Autant de craintes à désamorcer : celles des salariés, *«qui ont peur d'être broyés par la logique économique»*, et celles des employeurs, *«persuadés que leurs employés ne comprennent pas les impératifs de performance de l'entreprise»*. Soit un énorme fossé, *«davantage basé sur des représentations que des vérités»*, conclut l'animatrice.

Puis, au fil des rendez-vous, les postures tombent. *«Un jour, un représentant des salariés m'a confié qu'il avait pu parler à son DRH hors du cadre officiel, alors qu'ils faisaient du covoiturage pour venir au groupe de travail»*, poursuit Christine Martin-Cocher. *«Ces groupes de travail ont démystifié les rapports entre partenaires sociaux»*, reconnaît le DRH Philippe Mermet. *«Nous étions tous au même niveau autour de la table. Quand une personne lançait un sujet, c'était plus facile de rebondir»*, ajoute Emeline Baffert-Forge, secrétaire du comité d'entreprise de Pluralis Habitation avec qui il était en binôme.

Enrichissement. Mais pas question pour autant de supprimer la phase de négociation. *«Nos groupes de travail sont là uniquement pour apporter de la matière première»*, note la chargée de mission. *«Cela nous a enrichis, mais en parallèle, nous avions monté des groupes de travail internes pour la négociation. Nous avancions sur deux niveaux»*, poursuit le DRH. Une méthode de dialogue social qu'il utilise encore aujourd'hui, ce qui lui permet d'aborder sereinement la perspective d'un élargissement de la négociation d'entreprise, tel que proposé par le rapport Combrexelle. *«Le dialogue social est une source de progrès et d'enrichissement. D'autant que la règle générale n'est pas toujours adaptée à nos spécificités»*, explique-t-il.

Reste une limite toutefois : *«Ne pas passer toutes ses journées à faire cela.»* Car la négo demande *«du temps et de l'énergie»*, ajoute la représentante des salariés Emeline Baffert-Forge. *«Il ne faut pas être noyés, sinon la qualité risque de s'en ressentir. De plus, dans les entreprises où les moyens sont plus faibles, le risque, c'est que ces nouvelles négociations se fassent au désavantage des employés.»* D'où la conclusion de Jean-Paul Peulet, de l'Anact : *«La négociation, ça s'apprend.»*

AMANDINE CAILHOL

Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
PAGE(S) : 6
SURFACE : 54 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Amandine Cailhol

► 16 septembre 2015 - N°40676

Lors de la visite de François Hollande à l'usine PSA de Trémery (Moselle), en mars. PHOTO PASCAL BASTIEN

Tous droits de reproduction réservés

JCP Entreprise

@JCPEntreprise

905	28	776
Tweets	Following	Followers

RT @JCP_Social: #Social – Dans le prochain numéro de la Semaine Juridique - Social : Entretien exclusif avec Jean-Denis Combrexelle http://…

RT @JCP_Social: #Social – Dans le prochain numéro de la Semaine Juridique - Social : Entretien exclusif avec Jean-Denis Combrexelle http://…

Tous droits de reproduction réservés

Le numérique relance la polémique sur le temps de travail

Il faut en finir avec la mesure du travail uniquement calculée sur un rendement horaire. Pour Bruno Mettling, DRH d'Orange et auteur du rapport sur l'évolution du travail à l'ère numérique, il est temps de s'adapter aux codes de l'entreprise 2.0. L'utilisation du numérique par les salariés implique aujourd'hui de revoir en profondeur quelques bases de notre code de travail. Le forfait horaire en fait donc partie tout comme le télétravail ou les bonnes pratiques en termes d'usages privés et professionnels des outils numériques.

36 mesures qui remettent en cause nos modes de travail actuels

Dans ce rapport commandé par l'ancien ministre du Travail François Rebsamen et remis à son successeur Myriam El Khomri, Bruno Mettling préconise 36 mesures dont certaines pourraient remettre en cause notre mode de travail existant. S'appuyant sur le fonctionnement de certaines start up et d'entreprises spécialisées dans le numérique, il recommande le passage au forfait jours pour décompter le temps de travail des salariés.

Mais pas seulement : "la charge de travail n'est pas correctement évaluée si l'on tient compte du seul temps de travail, il faut développer des approches complémentaires", explique Bruno Mettling.

Le code du travail admet déjà ce format du forfait jours mais ayant été défini dans les années 2000, il n'est plus du tout adapté aujourd'hui à l'univers des salariés (mobilité, réseaux sociaux, travail collaboratif, etc). Comme ce qui se passe dans de nombreuses entreprises, Bruno Mettling estime que la méthode de calcul la plus opportune sur la la charge de travail pourrait s'articuler autour des organisations en mode projet.

Un devoir de déconnexion imposé aux collaborateurs

Autre point sur lequel Bruno Mettling insiste et qui peut être relié aux réflexions précédentes, l'usage des outils numériques. Le DRH d'Orange en appelle à un devoir de déconnexion –comme l'ont instauré certaines entreprises- afin d'éviter les dérives de débord de la vie professionnelle sur la vie privé et d'assurer un meilleur suivi de la charge de travail des collaborateurs. "Après 3 jours passés sur un projet, un collaborateur doit pouvoir se déconnecter pour pouvoir prendre son repos, par exemple". Cela pourrait être défini entreprise par entreprise, dans les contrats de travail ou via une charte commune. Ces pratiques sont courantes sur le terrain chez les start up ou dans les entreprises du numérique. "Mais il est impensable de pouvoir le généraliser", rétorquent plusieurs organisations syndicales

Les syndicats vent-debout

Parmi les autres mesures -dont certaines auraient été édulcorées suite à la levée de boucliers des syndicats, indique Les Echos, qui ont eu accès à la version initiale- figurent des préconisations sur le télétravail, le recours aux nouvelles formes du travail en dehors du salariat traditionnel (autoentrepreneurs, indépendants), la définition d'un nouveau compte personnel d'activité (CET, DIF, points pénibilité) mieux adapté aux nouvelles formes de travail, l'intégration des outils numériques au dialogue social et encore le développement des espaces de travail en entreprise, propres à la culture digitale. Autant de points qui feront partie de la première conférence sociale sur l'impact de travail qui aura lieu en présence de membres du gouvernement le 19 octobre prochain. Pour Bruno Mettling, pas d'ambiguïté, il faut agir, et vite.

Tous droits de reproduction réservés

Libération

PAYS : France
PAGE(S) : 4-5
SURFACE : 89 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Amandine Cailhol

► 16 septembre 2015 - N°40676

Philippe Martinez «L'égalité des salariés devant la loi est en péril»

Pour le secrétaire général de la CGT, faire primer les accords collectifs sur la loi «reviendrait à avoir un code du travail par entreprise, en fonction de la taille ou de la présence syndicale».

Philippe Martinez, le patron de la Confédération générale du travail (CGT), compte peser sur la rentrée sociale, chargée en dossiers explosifs. Avec le syndicat Solidaires et la Fédération syndicale unitaire (FSU), il appelle à une journée de mobilisation le 8 octobre.

Le rapport Combrexelle, remis au Premier ministre la semaine dernière, a ouvert la voie à une évolution du code du travail donnant plus de place aux accords collectifs. Une mauvaise idée selon vous ?

Il faut lire entre les mots. La position du gouvernement est très ambiguë. D'un côté, on nous assure qu'on ne touche pas au socle du code du travail, c'est-à-dire au salaire minimum et au temps de travail, mais de l'autre, on nous dit que les entreprises pourront faire ce qu'elles veulent. Le risque, c'est d'avoir des règles de référence qui, dans les faits, ne s'appliquent pas puisqu'il est possible d'y déroger. Nous sommes résolument contre une loi qui acterait l'inversion de la hiérarchie des normes. Cela reviendrait à avoir un code du travail par entreprise, en fonction de la taille ou de la présence syndicale. Et cela mettrait surtout en péril le principe d'égalité des salariés devant la loi. C'est contraire aux valeurs de la République. Il n'y a pas un code de la route par département, que je sache !

Le Premier ministre a toutefois fermé plusieurs portes, en promettant notamment de ne pas toucher au temps de travail…

Certes, mais nous nous appuyons d'abord sur la réalité. Regardez ce qui se passe chez Smart, où la direction propose aux salariés de travailler 39 heures payées 37 heures. C'est bien une dérogation au code du travail !

Mais ne disiez-vous pas, récemment, être favorable à un allégement du code du travail ?

Bien sûr. Il faut enlever toutes les dérogations patronales. Attention, nous ne sommes pas contre la négociation d'entreprise ou de branche. Nous y sommes même favorables lorsqu'elle permet d'améliorer les conditions de travail.

Vous êtes aussi pour la hausse du seuil de validité des accords d'entreprise à 50 % des voix aux élections professionnelles…

Oui. C'est un plus pour la démocratie sociale que l'on réclame depuis 2008. Mais la démocratie, cela s'organise. La question, c'est donc de savoir comment on l'encadre. Lors des négociations, trop souvent, la signature est conditionnée à autre chose, comme la fermeture de l'usine ou des licenciements. Si la démocratie, c'est choisir entre se couper le bras gauche ou le droit, ce n'est pas possible. Sur le terrain, les représentants syndicaux doivent avoir du temps et des moyens pour expliquer le contenu d'un accord. Mais cela nous a été refusé dans le cadre de la loi Rebsamen.

Vous plaidez pour de meilleures conditions de dialogue social dans les entreprises, mais en même temps, vous menacez de ne pas participer à la conférence sociale du 19 octobre. N'est-ce pas contradictoire ?

Actuellement, on est davantage dans un monologue social que dans un dialogue. Le gouvernement n'a pas tiré les leçons de l'échec de la dernière négociation entre partenaires sociaux. Qu'il commence par revoir les modalités, pour qu'on ne discute pas toujours d'un texte écrit par le patronat… Quant au prochain rendez-vous, pour l'instant, on ne sait pas exactement ce qui va s'y discuter. Si c'est pour casser le code du travail, on n'ira pas. Mais si c'est pour parler des salaires ou des 32 heures, on ira en courant.

Vous voulez donc remettre les 32 heures sur la table ?

C'est indispensable ! Quelle est la dernière réforme qui a permis de créer significativement des emplois dans ce pays ? Les 35 heures. On ne dit pas que c'est la seule solution, mais c'est une des solutions. Nous réclamons un état des lieux sur le temps de travail. Est-ce que le problème, c'est les 35 heures ou leur application et les cadeaux accordés aux patrons ? Il faut dire stop aux lois qui restreignent les droits des salariés. Nous avons besoin d'autre chose.

C'est pourquoi vous serez dans la rue le 8 octobre, pour demander un nouveau cap au gouvernement ?

Il faut regarder la situation dans sa globalité. On nous vend le «pacte de responsabilité» comme la panacée, mais depuis 2013, c'est beaucoup d'aides pour les entreprises, et rien pour les salariés. Et puis, le gouvernement est patron, aussi. Est-ce que dans les hôpitaux, ça va bien ? Est-ce que les salaires des fonctionnaires ont augmenté ? Non. En trois ans, il y a eu des lois plutôt bonnes sur des problématiques sociétales, mais sur le travail, pas grand-chose. Les dividendes des actionnaires flambent, le patrimoine des grandes fortunes augmente, les inégalités se creusent, il y a de plus en plus de chômeurs. Mais on continue de faire les yeux doux aux patrons, de dire que le travail est un coût, qu'il faut de la flexibilité. Il n'y a aucune rupture par rapport aux politiques précédentes.

Les derniers rendez-vous syndicaux ont eu du mal à drainer du monde…

En période de crise profonde, c'est compliqué. Quand la CGT dit des choses qui ne sont pas celles formulées par les milieux autorisés, comme disait Coluche, elle est à contre-courant. Mais cela ne veut pas dire qu'elle a tort. Et le contexte international pèse. Ce qui s'est passé en Grèce, c'est un

Tous droits de reproduction réservés

Libération

PAYS : France
PAGE(S) : 4-5
SURFACE : 89 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Amandine Cailhol

► 16 septembre 2015 - N°40676

déni total de démocratie. Ce n'est pas de nature à mobiliser.

Que dire du nombre de syndiqués qui ne cesse de baisser en France?

Il est vrai qu'il faudrait plus de syndiqués. Mais n'oublions pas tout de même que la CGT a plus d'adhérents que l'ensemble des partis politiques en France! Soit entre 670 000 et 680 000 en 2014.

Un syndicalisme fort, c'est aussi la condition d'un dialogue social de qualité. Comment lui donner un second souffle?

Actuellement, il y a une tendance à vouloir aspirer les représentants syndicaux loin des réalités du monde du travail. C'est ce qu'on appelle l'institutionnel. Notre démarche est, au contraire, d'être à côté des salariés. Il faut rééquilibrer le temps passé dans les institutions et celui consacré au terrain. Les salariés doivent aussi être plus impliqués dans les décisions. Mais n'oublions pas que le premier frein à la syndicalisation, c'est la peur de la répression.

Auto-entrepreneurs, indépendants: le monde du travail a aussi changé. Les syndicats ont-ils quelque chose à offrir à ces nouveaux travailleurs?

Il y a surtout beaucoup de personnes privées d'emploi et de précaires. On s'en occupe, mais pas assez. En parallèle, une nouvelle forme de travail indépendant se développe. Ces travailleurs ont tendance à croire qu'ils sont leur propre patron, alors qu'en fait, dans leur grande majorité, ils s'auto-exploitent. On nous présente cela comme l'avenir, porté par les nouvelles technologies, mais il y a beaucoup d'abus de la part des entreprises. Il faut un débat sur ce sujet. Car, pour l'heure, le code du travail ne peut rien pour eux. Ils sont hors champ. Mais la priorité reste le maintien de la grande majorité des travailleurs dans le salariat.

Recueilli par
AMANDINE CAILHOL

Philippe Martinez est secrétaire général de la CGT depuis février. PHOTO FRED KIHN

Tous droits de reproduction réservés

FO Hebdo

PAYS : France
PAGE(S) : 7
SURFACE : 40 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

► **16 septembre 2015 - N°3169**

JURIDIQUE

Ordre public social ou absolu, quelles différences?

La remise du rapport de Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre le 9 septembre dernier a remis dans la lumière les concepts juridiques d'ordre public absolu et d'ordre public social. Certaines lois relèvent en effet de l'ordre public absolu ; c'est le cas lorsque aucune convention ne peut y déroger, qu'elle soit plus ou moins favorable. En revanche, relèvent de l'ordre public social les éléments des lois et règlements en vigueur pour lesquels « *la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés* » (cf. article L.2251-1 du Code du travail).

On ne peut déroger dans quelque sens que ce soit à l'ordre public absolu parce qu'il touche à l'intérêt général, aux droits fondamentaux de l'homme et à ses libertés individuelles et collectives. Par exemple, une convention collective ne peut pas comporter de clause réservant aux salariés adhérents d'un syndicat en particulier le bénéfice d'un avantage spécifique. Un tel dispositif serait en effet contraire à la Constitution. Le fait qu'une convention collective ne puisse réserver l'embauche en CDD à certaines catégories de salariés est une autre disposition d'ordre public absolu. Comme l'interdiction du travail de nuit ou du travail dominical en dehors des dérogations légales.

2
C'est le nombre de lois qui permettent à un accord de rang inférieur de déroger *in pejus* (en pire) à un accord de rang supérieur.

Le principe de faveur... et ses dérogations

L'ordre public social, également appelé ordre public relatif (en opposition à absolu), concerne les dispositions qui peuvent être améliorées. La durée de la période d'essai peut ainsi être négociée à la baisse dans le contrat de travail par rapport à la loi, mais jamais à la hausse. Les indemnités légales de licenciement relèvent aussi de l'ordre public social dans la mesure où le montant fixé dans la loi est un minimum qui peut être augmenté, ou les conditions d'attribution de l'indemnité élargies.

Les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 permettent toutefois, dans certains cas, à un accord de rang inférieur de déroger *in pejus* (en pire) à un accord de rang supérieur. L'extension de ces dérogations sera au cœur des suites du rapport Combrexelle. **MATHIEU LAPPRAND**

REPÈRES

La spécificité du droit du travail

Dans la relation entre un salarié et un employeur, le premier est, par construction, dans une situation de faiblesse vis-à-vis du second (lien de subordination). C'est pourquoi le droit du travail est conçu pour rétablir un équilibre entre ces deux acteurs. Ainsi, la combinaison du principe d'ordre public social et du principe de faveur permet aux règles de niveaux inférieurs de s'appliquer, à la condition qu'elles apportent un avantage au salarié.

Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
PAGE(S) : 5
SURFACE : 11 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Acteurs débats événements
DIFFUSION : (20180)

► 16 septembre 2015 - N°16914 - Actualité

Politique sociale

Rapport Combrexelle : l'UNAPL appelle le gouvernement à miser sur la proximité

Dans un communiqué du 15 septembre, l'Union nationale des professions libérales indique qu'elle a pris connaissance «avec le plus grand intérêt» des pistes d'évolutions contenues dans le rapport Combrexelle dévoilé le 9 septembre *(v. l'actualité n° 16911 du 11 septembre 2015)*. Rappelant qu'elle «réclame de longue date à la fois une simplification du Code du travail et la prise en compte de la spécificité des TPE libérales», elle estime que «le socle commun, d'ordre législatif, doit être clairement défini, en limitant sa portée à quelques règles tout en donnant la priorité aux acteurs de proximité par la négociation collective. Celle-ci doit privilégier les accords de branche et multiprofessionnels car la modestie des effectifs de la plupart des structures libérales se prête peu aux accords d'entreprise». L'UNAPL souhaite participer à la concertation avec les partenaires sociaux qu'a annoncée le président de la République, «pour porter les attentes des professions libérales».

Tous droits de reproduction réservés

Rapport Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi

En avril 2015, le Premier ministre a missionné Jean-Denis Combrexelle, du Conseil d'État, d'une mission sur "l'élargissement de la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales". Le rapport rédigé à l'issue de cette mission et remis le 8 septembre 2015, formule 44 propositions pour créer une dynamique et donner de nouveaux champs à la négociation.

Il préconise après concertation avec les partenaires sociaux, de clarifier et élargir le champ de la négociation sociale dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires en donnant la priorité à l'accord d'entreprise.
Il souhaite un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés avec une convention collective d'accueil, dans un délai de trois ans. Il propose de faire prévaloir, dans l'intérêt général et l'intérêt collectif des salariés, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail. Seraient concernés les accords de maintien dans l'emploi, les accords de mobilité, les accords de gestion prévisionnelle des emplois (GPEC).

Concernant le professionnalisme des négociateurs, le rapport indique qu'il serait nécessaire de prévoir des lieux où serait enseignée une pédagogie commune aux entreprises et aux syndicats de la négociation, sur la base d'un cahier des charges établi par l'État, éventuellement prises en charge sur le fonds de financement du paritarisme pour les employeurs. Ces formations se feraient sans préjudice des formations syndicales particulières. Elles ne doivent pas être exclusivement juridique mais porter également sur les aspects sociaux et économiques et la pratique de la négociation.

Consulter le rapport et sa synthèse

Tous droits de reproduction réservés

Protection sociale

PAYS : France
PAGE(S) : 4
SURFACE : 4 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (1717)

► **16 septembre 2015 - N°991**

➜ RAPPORT COMBREXELLE. La Fehap et la FHP ont salué le rapport de Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi, remis au gouvernement, le 9 septembre. La Fehap insiste sur la nécessité de distinguer *« entre un corpus législatif garantissant l'ordre public social et l'extension du champ ouvert à la négociation locale, seule en capacité de répondre aux réalités de terrain auxquelles sont confrontées les entreprises »*.

Tous droits de reproduction réservés

média+

PAYS : France
PAGE(S) : 5
SURFACE : 35 %
PERIODICITE : Quotidien

► **16 septembre 2015 - N°1847**

Institutionnel

Numérique/ travail: Bruno Mettling (Orange) remet 36 propositions

«La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail» sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre et des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, présenté dans quelques mois, a annoncé mardi la ministre du Travail. Le DRH d'Orange Bruno Mettling a remis dans la matinée à Myriam El Khomri 36 propositions pour qu'entreprises et salariés négocient bien le virage du numérique, qui bouleverse en profondeur l'organisation du travail. La ministre a salué un rapport «riche» et «source d'inspiration pour avancer rapidement sur ces sujets», selon son discours. Elle a souhaité que «la question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail soit l'objet d'une réflexion avec les partenaires sociaux à l'occasion de la Conférence sociale qui aura lieu le 19 octobre prochain». «Cela pourrait faire l'objet d'un débat en séance plénière et d'une déclinaison ensuite dans les tables rondes, qu'il s'agisse de celle dédiée au compte personnel d'activité, à la transition écologique ou à l'avenir de nos filières et de nos métiers», précise Mme El Khomri. La nouvelle ministre du Travail n'entend pas se laisser déposséder du sujet par un autre ministère: après «ce temps de concertation», des «pistes de réforme» concernant «le droit du travail et les conditions de travail seront inscrites dans le projet de loi que je présenterai en conseil des ministres fin 2015 / début 2016», indique-t-elle. Dans son discours, elle relève plusieurs enjeux: éviter que ne soient exclus du marché du travail «ceux qui n'auront pas su adapter leurs compétences», la gestion de la «surcharge informationnelle» qui nuit à la santé des salariés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'«irruption massive» du numérique pose «de nombreuses questions: celle du temps de travail, des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour». Parmi les préconisations du rapport Mettling, celle d'un droit et devoir de déconnexion (du téléphone, des mails...) «méritera réflexion», estime-t-elle.

Tous droits de reproduction réservés

Martinez (CGT) ne constate "aucune rupture" avec les politiques antérieures

Paris, 16 sept. 2015 (AFP) -

Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, fustige la politique du travail menée depuis trois ans sous le mandat de François Hollande en ne constatant "aucune rupture par rapport aux politiques précédentes", dans Libération mercredi.

"En trois ans, il y a eu des lois plutôt bonnes sur des problématiques sociétales, mais sur le travail, pas grand-chose", estime le numéro un cégétiste dans un entretien.

Pour M. Martinez, "les dividendes des actionnaires flambent, le patrimoine des grandes fortunes augmente, les inégalités se creusent, il y a de plus en plus de chômeurs".

"Mais on continue de faire les yeux doux aux patrons, de dire que le travail est un coût, qu'il faut de la flexibilité. Il n'y a eu aucune rupture par rapport aux politiques précédentes", affirme le patron de la CGT.

M. Martinez laisse planer le doute sur sa participation à la conférence sociale du 19 octobre. "Si c'est pour casser le code du travail on n'ira pas. Mais si c'est pour parler des salaires ou des 32 heures, on ira en courant", dit-il.

La réforme du droit du travail sur la base du rapport Combrexelle ne figure pas à l'agenda de la conférence sociale qui sera axée sur la Cop-21, le numérique et le Compte personnel d'activité (CPA).

M. Martinez a jugé "très ambiguë" la position du gouvernement sur le rapport Combrexelle. Il met en garde contre "un code de travail par entreprise" qui mettrait "en péril le principe d'égalité des salariés devant la loi".

"Il n'y a pas de code de la route par département que je sache!", lance-t-il.

"Chez Smart la direction propose aux salariés de travailler 39 heures, payées 37, c'est bien une dérogation au code du travail", relève M. Martinez. La CGT et la CFDT vont opposer leur veto au projet proposé par la direction de l'usine Smart de Hambach (Moselle). Celui-ci a été approuvé par 56% des salariés, dont les cadres à 74%, alors que 61% des ouvriers l'ont rejeté.

Le leader de la CGT se dit favorable à la négociation d'entreprise ou de branche "lorsqu'elle permet d'améliorer les conditions de travail".

La CGT comptait en 2014 "entre 670.000 et 680.000" syndiqués, soit "plus d'adhérents que l'ensemble des partis politiques", affirme M. Martinez qui reconnait ainsi une érosion du nombre de cotisants (695.000 en 2012).

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", selon lui. La CGT appelle à une journée d'action le 23 septembre pour les libertés syndicales.

Par ailleurs, la centrale appelle, avec Solidaires et la FSU, à une journée de mobilisation le 8 octobre contre la réforme du code du travail et pour la défense les salaires.

dar-em/db/pad

DAIMLER

Afp le 16 sept. 15 à 11 26.

TX-PAR-TIE25

Tous droits de reproduction réservés

Lyonnaise des Eaux Derniers articles

La Lyonnaise des Eaux a été condamnée, fin septembre, à plus de 8 500 euros à titre de provision sur les dommages et intérêts pour avoir illégalement interrompu l'accès à l'eau de l'un de ses clients.

Rechercher :À la Une16 septembreSommaire du FO Hebdo n°3169 du 16 septembre 2015Derniers articlesToute l'actualité15 septembre 2015 , Evelyne SalameroDes créations d'emplois, des garanties pour les salariés des énergies fossiles, des formations, de nouvelles qualifications, de bonne conditions de travail, une protection des populations les plus vulnérables et les plus touchées, des investissements publics, des services publics en première ligne...15 septembre 2015 , MétauxA l'appel de FO et des autres organisations syndicales, les salariés d'Areva se sont massivement mobilisés ce 15 septembre.15 septembre 2015 , Clarisse JosselinIl ne s'agit pas d'un « contre-rapport Combrexelle », les contributions des différents auteurs ayant été recueillies avant sa parution. Mais les économistes, sociologues et juristes sollicités par FO battent en brèche les poncifs actuels. À commencer par les « postulats » inspirés du « dogmatisme libéral (...)Pages1234...À la Une15 septembreLa signature d'un avenant à la convention AERAS a créé, le 2 septembre, le droit à l'oubli pour la souscription d'un crédit immobilier pour les (...)Derniers articles15 septembre 2015En août 2015, l'indice des prix à la consommation (IPC) se redresse (+0,3 %) après une baisse de 0,4 % en juillet.14 septembre 2015 , Mathieu LapprandLa remise du rapport de Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre le 9 septembre dernier a remis dans la lumière les concepts juridiques d'ordre public absolu et d'ordre public social. Certaines lois relèvent en effet de l'ordre public absolu ; c'est le cas lorsque aucune convention ne peut y (...)12 septembre 2015 , Secteur JuridiqueLa période d'essai peut être renouvelée une fois (art. L. 1221-21 du code du travail) sous certaines conditions.La première condition posée par l'article L. 1221-23 du code du travail est que le renouvellement soit autorisé par un accord de branche étendu.Cet accord doit fixer les conditions et la (...)Pages

Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
SURFACE : 69 %
PERIODICITE : Quotidien

► **16 septembre 2015 - Edition Fil Eco**

Martinez (CGT) ne constate "aucune rupture" avec les politiques antérieures

Paris, 16 sept. 2015 (AFP) -

Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, fustige la politique du travail menée depuis trois ans sous le mandat de François Hollande en ne constatant "aucune rupture par rapport aux politiques précédentes", dans Libération mercredi.

"En trois ans, il y a eu des lois plutôt bonnes sur des problématiques sociétales, mais sur le travail, pas grand-chose", estime le numéro un cégétiste dans un entretien.

Pour M. Martinez, "les dividendes des actionnaires flambent, le patrimoine des grandes fortunes augmente, les inégalités se creusent, il y a de plus en plus de chômeurs".

"Mais on continue de faire les yeux doux aux patrons, de dire que le travail est un coût, qu'il faut de la flexibilité. Il n'y a eu aucune rupture par rapport aux politiques précédentes", affirme le patron de la CGT.

M. Martinez laisse planer le doute sur sa participation à la conférence sociale du 19 octobre. "Si c'est pour casser le code du travail on n'ira pas. Mais si c'est pour parler des salaires ou des 32 heures, on ira en courant", dit-il.

La réforme du droit du travail sur la base du rapport Combrexelle ne figure pas à l'agenda de la conférence sociale qui sera axée sur la Cop-21, le numérique et le Compte personnel d'activité (CPA).

M. Martinez a jugé "très ambiguë" la position du gouvernement sur le rapport Combrexelle. Il met en garde contre "un code de travail par entreprise" qui mettrait "en péril le principe d'égalité des salariés devant la loi".

"Il n'y a pas de code de la route par département que je sache!", lance-t-il.

"Chez Smart la direction propose aux salariés de travailler 39 heures, payées 37, c'est bien une dérogation au code du travail", relève M. Martinez. La CGT et la CFDT vont opposer leur veto au projet proposé par la direction de l'usine Smart de Hambach (Moselle). Celui-ci a été approuvé par 56% des salariés, dont les cadres à 74%, alors que 61% des ouvriers l'ont rejeté.

Le leader de la CGT se dit favorable à la négociation d'entreprise ou de branche "lorsqu'elle permet d'améliorer les conditions de travail".

La CGT comptait en 2014 "entre 670.000 et 680.000" syndiqués, soit "plus d'adhérents que l'ensemble des partis politiques", affirme M. Martinez qui reconnait ainsi une érosion du nombre de cotisants (695.000 en 2012).

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", selon lui. La CGT appelle à une journée d'action le 23 septembre pour les libertés syndicales.

Par ailleurs, la centrale appelle, avec Solidaires et la FSU, à une journée de mobilisation le 8 octobre contre la réforme du code du travail et pour la défense les salaires.

dar-em/db/php
DAIMLER

Afp le 16 sept. 15 à 11 34.

Tous droits de reproduction réservés

Rapport de Bruno Mettling sur la « Transformation numérique et vie au travail »

Demandé par François Rebsamen, le rapport de la mission dirigée par Bruno Mettling a été remis, le 15 septembre, à Myriam El Khomri.

Le texte très complet débouche sur 36 préconisations allant loin dans les pratiques managériales des entreprises dans la mesure où il évoque aussi bien la rémunération que la formation.
L'ensemble est relativement créatif, proposant de nouveaux droits mais aussi de nouvelles obligations. Il propose notamment des mesures pour rapprocher le salarié et le travailleur indépendant. Pour qu'ils aient des droits plus proches et que les uns et les autres cotisent équitablement au système de protection sociale.
Lors de la présentation à la presse, Bruno Mettling a, à plusieurs reprises, insisté sur l'importance de trouver des solutions face au danger réel en matière de santé au travail des salariés submergés par la connexion permanente et menacés d'infobésité, quand ils ne sont pas tout simplement en quelque sorte « analphabètes » en numérique - c'est-à-dire qu'ils ne maîtrisent pas les outils de base - une forme d'exclusion qui pourrait à terme se révéler des plus radicales.
Le premier volet des 36 propositions concerne précisément le développement de l'éducation numérique par les moyens de la formation professionnelle. Le rapport demande que le numérique fasse partie des savoirs fondamentaux dès l'école et souhaite que dans les six prochains mois, les branches professionnelles « lancent une consultation […] pour mesurer leur besoin en formation ».
Le rapport propose aussi de placer la transformation numérique au cœur des dispositifs de professionnalisation et de passerelles entre les métiers. A l'heure de la transformation digitale, le rapporteur estime qu'un effort volontaire doit être fait pour favoriser les reconversions vers les métiers du futur. Car, comme la ministre, il parie que le développement du numérique va créer de nouveaux emplois.
Dans la sixième proposition, il est ainsi proposer de développer les formations de reconversion, tandis que la huitième invite à « privilégier le management de proximité au sein de l'effort d'éducation numérique ».
D'autres propositions visent à créer un cadre juridico fiscal, qui soit à la fois incitatif et protecteur. Le rapport propose de sécuriser le forfait jours. Si ce mode d'organisation du travail semble adapté pour les entreprises et les salariés du numérique, les décisions de la Cour de cassation, qui a estimé hors la loi un certain nombre d'accords de branche, ont jeté le trouble. Bruno Mettling a estimé que « L'annulation du forfait jours aurait des conséquences graves sur l'emploi numérique ».
Il souhaite en conséquence que la loi précise rapidement, comme la Cour de cassation l'a demandé, la réalité de l'autonomie du travail, de compléter l'appréciation du temps de travail par la prise en compte de la charge de travail, qui elle tient compte du délai donné pour réaliser le travail. Il est aussi question d'intégrer la notion de temps de travail raisonnable.
A cet égard, le rapporteur a aussi souhaité que le durée de repos de 11 heures obligatoire puisse obtenir des dérogations précises, encadrées et assorties de temps de récupération. Toujours dans ce cadre il propose la mise au point de « dispositifs fiscaux incitatifs pour l'essaimage digital des salariés" ou de de "supprimer la référence aux avantages en nature pour les outils numériques ».
La question de la situation des travailleurs indépendants figure aussi dans cette partie du rapport, qui souhaite « réinscrire les nouvelles formes de travail dans notre système de protection sociale ».
Les auteurs proposent ainsi la création de nouveaux droits attachés à la personne, qui pourraient être transférés d'un statut à un autre. Ainsi, un salarié qui deviendrait indépendant pourrait conserver ses droits à la formation et continuerait à alimenter son compte. C'est l'idée implicite du compte personnel d'activité. Le rapport Mettling va plus loin en estimant que ces nouvelles formes de travail qui se sont développés avec le numérique doivent participer au financement de la protection sociale.

Tous droits de reproduction réservés

Dans sa préconisation numéro 16, il va encore plus loin en indiquant qu'il est nécessaire d'instaurer « un devoir d'information des plateformes de services pour l'établissement des droits et cotisations ». Le rapport estime, en effet, que pour les personnes qui ont développé une activité qui est une source de revenus significative sur une plateforme numérique, il n'est pas question que cela soit assimilé à du travail au noir.
En conséquence, elle doit être « soumise à des obligations similaires en termes de cotisations et de taxes que les activités du secteur formel ». Pour les plateformes de type Uber ou Airbnb, cela pourrait signifier de devoir déclarer toutes « les informations nécessaires à l'établissement des droits et des cotisations ».
Le rapport propose également des mesures pour que le développement du numérique soit au service de la qualité de vie au travail. Cela suppose l'instauration d'un droit de déconnecter, complété par un devoir de déconnecter. Il propose aussi qu'au sein de l'entreprise soit mise en place une politique de régulation sur l'usage des outils numériques. Une négociation pourrait être ouverte sur ces sujets dans chaque entreprise, la mission Mettling ne souhaitant pas voir une loi imposant une « coupure légale des mails le vendredi soir ». Elle préconise aussi d'intégrer le paramètre numérique « dans la mesure et la prévention des risques professionnels » mais aussi dans « leurs politiques de rémunérations » pour tenir compte des efforts d'adaptation des compétences et des qualifications au numérique.
On relèvera enfin la volonté de développer un dialogue social recourant davantage aux outils numériques et de favoriser « l'accès aux outils numériques des partenaires sociaux
Ces propositions seront discutées les 19 et 20 octobre dans le cadre de la conférence sociale annuelle. Le numérique devrait faire l'objet d'une séance plénière et sera discutée dans les ateliers. A suivre...

Lionel Costes
Rapport de Bruno Mettling, « Transformation numérique et vie au travail », 15 sept. 2015
16/09/2015

Tous droits de reproduction réservés

Martinez (CGT) réclame un état des lieux sur le temps de travail

Dans une interview publiée ce mercredi par "Libération", le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, fustige la politique du travail menée depuis trois ans par François Hollande et ne constate "aucune rupture par rapport aux politiques précédentes". Le syndicaliste se dit une nouvelle fois favorable aux 32 heures et réclame "un état des lieux sur le temps de travail".

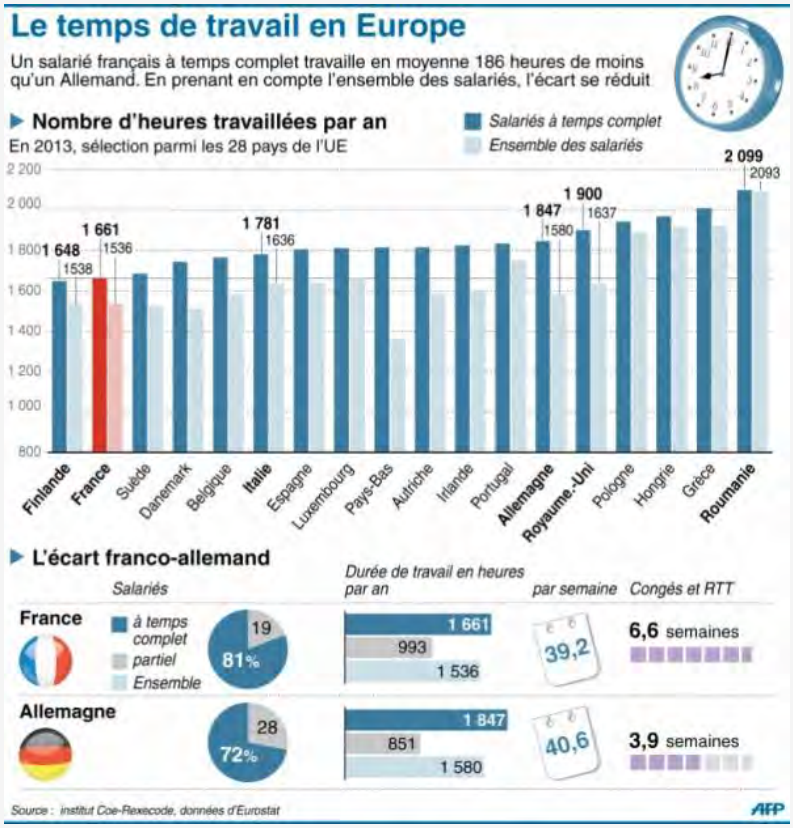
Pour le leader de la CGT, la réforme à venir du droit du travail pourrait mettre "en péril l'égalité des salariés devant la loi". (AFP Photo/Archives / LIONEL BONAVENTURE / STF) Pour le leader de la CGT, la réforme à venir du droit du travail pourrait mettre "en péril l'égalité des salariés devant la loi". (AFP Photo/Archives / LIONEL BONAVENTURE / STF)
"En trois ans, il y a eu des lois plutôt bonnes sur des problématiques sociétales, mais sur le travail, pas grand-chose", estime Philippe Martinez, ce mercredi 16 septembre dans "Libération". Selon lui, "les dividendes des actionnaires flambent, le patrimoine des grandes fortunes augmente, les inégalités se creusent, il y a de plus en plus de chômeurs". "Mais on continue de faire les yeux doux aux patrons, de dire que le travail est un coût, qu'il faut de la flexibilité. Il n'y a eu aucune rupture par rapport aux politiques précédentes", affirme le patron de la CGT.

Le syndicaliste laisse planer le doute sur sa participation à la conférence sociale du 19 octobre. "Si c'est pour casser le code du travail on n'ira pas. Mais si c'est pour parler des salaires ou des 32 heures, on ira en courant", explique celui qui s'est prononcé en début d'année pour une baisse de la durée légale du travail en France. "Quelle est la dernière réforme qui a permis de créer significativement des emplois dans ce pays ? Les 35 heures", a-t-il assuré au quotidien. "On ne dit pas que c'est la seule condition mais c'est une des solutions".

Selon un rapport parlementaire, les lois Aubry (1998-2000) - détricotées et assouplies depuis 15 ans - "ont créé 350.000 emplois" sous le gouvernement Jospin (1997-2002). La gauche espérait le double. La loi sur la sécurisation de l'emploi de juin 2013 garantit plus de flexibilité aux entreprises en leur permettant, en cas de "graves difficultés", d'"aménager" temps de travail et

Tous droits de reproduction réservés

salaires pendant deux ans maximum. Ces accords de maintien de l'emploi peuvent être un moyen de contourner le seuil réglementaire des 35 heures.



Comparaison des durées de travail annuelle en Europe et chiffres détaillés sur la France et l'Allemagne. (AFP Photo/Archives /)

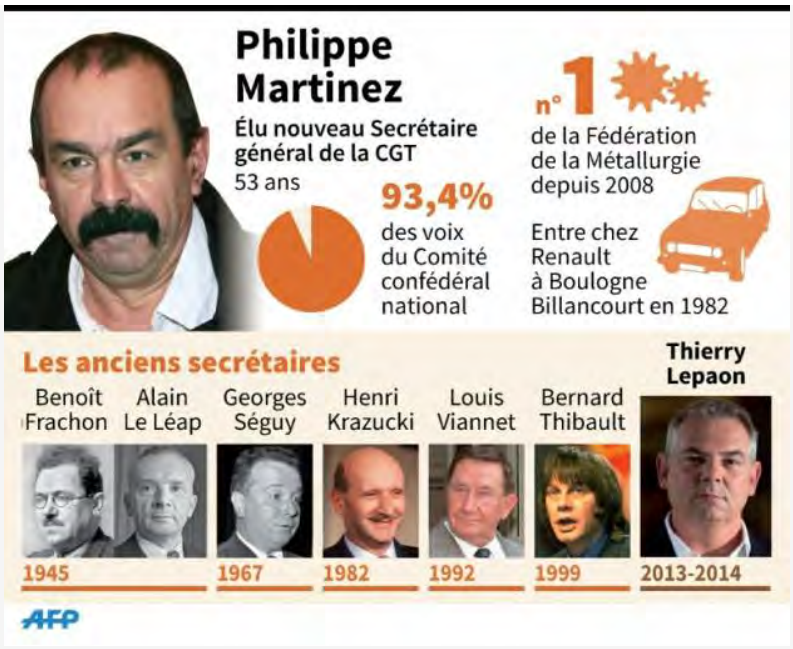
"Nous réclamons un état des lieux sur le temps de travail", poursuit-il. "Est-ce que le problème, c'est les 35 heures ou leur application et les cadeaux accordés aux patrons ? Il faut dire stop aux lois qui restreignent les droits des salariés. Nous avons besoin d'autre chose".

Philippe Martinez jugé également "très ambiguë" la position du gouvernement sur le rapport Combrexelle. Il met en garde contre "un code de travail par entreprise" qui mettrait "en péril le principe d'égalité des salariés devant la loi". "Il n'y a pas de code de la route par département que je sache!", lance-t-il. Chez l'usine Smart de Hambach (Moselle), la direction propose aux salariés de travailler 39 heures, payées 37, c'est bien une dérogation au code du travail", relève Philippe Martinez. La CGT et la CFDT vont opposer leur veto au projet. Celui-ci a été approuvé par 56% des salariés, dont les cadres à 74%, alors que 61% des ouvriers l'ont rejeté.

Le leader de la CGT se dit favorable à la négociation d'entreprise ou de branche "lorsqu'elle permet d'améliorer les conditions de travail". La centrale appelle, avec Solidaires et la FSU, à une journée de mobilisation le 8 octobre contre la réforme du code du travail et pour la défense les salaires. La réforme du droit du travail sur la base du rapport Combrexelle ne figure pas à l'agenda de la conférence sociale qui sera axée sur la Cop-21, le numérique et le Compte personnel d'activité (CPA).

La CGT comptait en 2014 "entre 670.000 et 680.000" syndiqués, soit "plus d'adhérents que l'ensemble des partis politiques", affirme par ailleurs Philippe Martinez, qui reconnait ainsi une érosion du nombre de cotisants (695.000 en 2012). "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", selon lui. La CGT appelle à une journée d'action le 23 septembre pour les libertés syndicales.

Tous droits de reproduction réservés



Présentation de Philippe Martinez nouveau patron de la CGT et des précédents mandataires. (AFP Photo/Archives /) Réagir 37 Sauvegarder l'article Envoyer à un ami Imprimer l'article

- Sauvegarder l'article
- Envoyer à un ami
- Imprimer l'article

Partager 0

Tous droits de reproduction réservés

Cice : les entreprises ont déjà touché 15 milliards d'euros

Après y avoir vu une usine à gaz, les entreprises découvrent les vertus du crédit d'impôt compétitivité et emploi (Cice). C'est ce que va confirmer le rapport du comité de suivi du Cice qui sera publié à la fin du mois. « Le dispositif est maintenant à plein régime et le non-recours est marginal », indique le projet de rapport consulté par « Les Echos ». L'an dernier, le comité de suivi présidé par l'économiste **Jean Pisani-Ferry** avait constaté que les entreprises tardaient à se saisir du dispositif. « Après une phase d'apprentissage en 2013 et 2014, le Cice est maintenant largement connu des entreprises et compris par elles », constate-t-il.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes: la « créance fiscale », c'est-à-dire le crédit d'impôt que les entreprises ont...

Tous droits de reproduction réservés

LesEchos.fr
URL : http://www.LesEchos.fr/
PAYS : France
TYPE : Web Grand Public
► 16 septembre 2015 - 16:11
Cliquez ici pour accéder à la version en ligne

Droit du travail : les ambiguïtés d'une réforme

Simplifier le droit du travail et le « flexibiliser » sont deux objectifs différents. La question se pose du vrai degré d'ambition du gouvernement dans ce domaine.

Le débat sur la réforme du droit du travail est relancé. A l'origine de la concertation et du projet de loi annoncés se trouve le rapport Combrexelle, commandé par Manuel Valls pour renforcer la négociation collective dans l'entreprise. Serions-nous donc à la veille d'une révolution du droit du travail, d'un recul de la règle d'Etat, d'une prise en main négociée de l'évolution du droit par les entreprises ? En réalité, rien n'est moins sûr.

Les critiques à l'égard du droit du travail actuel sont ambiguës car fort diverses dans leurs motifs. Les uns souhaitent une réforme « à droits constants », pour reprendre une formule de Manuel Valls. Il ne s'agirait en rien d'abaisser la protection des salariés. Il ne faudrait donc pas toucher à des totems comme le SMIC, le contrat de travail ou la durée légale à 35 heures. Le but serait d'abord de simplifier le droit du travail, de le rendre plus « lisible » selon une formule du président de la République. Cet objectif est en lui-même souhaitable mais il est différent de celui de l'introduction d'une plus grande « flexibilité » dans le droit du travail, permettant aux entreprises de se libérer d'une partie de leurs contraintes par la négociation collective.

Seconde ambiguïté : faut-il attendre de ce champ nouveau ouvert à la négociation d'entreprise une amélioration rapide des règles du droit dans le sens soit d'une plus grande simplicité, soit d'une plus grande flexibilité ? On peut en douter. Jean-Denis Combrexelle expose lumineusement dans son rapport l'aspect trop formel, peu innovant, du dialogue social. Il montre très bien que, pour cette raison, d'excellentes dispositions ouvrant aux entreprises la possibilité de déroger à des règles légales ou conventionnelles ont été peu appliquées. La loi du 4 mai 2004 permettant aux entreprises de déroger à un niveau supérieur, notamment en matière d'organisation et de temps de travail, sauf dispositions contraires prises par la branche, ne semble pas avoir été vraiment utilisée. Les branches, avec l'accord du patronat, ont « verrouillé » le dispositif. De même, la loi du 20 août 2008 a permis en matière de droit du travail d'établir librement, par accord d'entreprise, les contingents d'heures supplémentaires, la répartition et l'aménagement du temps de travail. Elle a eu peu d'effets. Le premier chantier est donc bien, avant une modification de la hiérarchie des règles de droit du travail, que les négociateurs soient mieux formés aux pratiques de la négociation collective, que les bonnes pratiques soient mises en avant.

Une troisième ambiguïté réside dans les motivations des politiques de tout bord. En privilégiant la

Tous droits de reproduction réservés

négociation collective pour simplifier et rationaliser le droit du travail, les politiques, au-delà d'une conviction sincère, se protègent en renvoyant sur les acteurs sociaux – au plus près du terrain – des décisions qu'ils pourraient prendre eux-mêmes. Dans le maquis des procédures, il y a bien certains points qu'ils pourraient modifier sans se défausser sur les acteurs sociaux. D'autant que ceux-ci sont parfois en grande difficulté pour avancer. On le voit de plus en plus au niveau interprofessionnel, en dehors d'exceptions remarquables comme l'accord sur l'emploi de 2013. On le verrait peut-être si la responsabilité majeure de l'évolution du droit du travail était confiée à la négociation d'entreprise. Certes, pour réformer, à tout niveau, rien ne vaut un bon accord d'entreprise, encore faut-il qu'il puisse exister en innovant.

Cette perplexité renvoie à une autre, plus immédiate. Quel est le vrai degré d'ambition du gouvernement pour cette réforme, jusqu'où est-il prêt à aller ? La proximité de l'élection présidentielle, les divergences dans son camp lui rendent la tâche bien difficile. Pourra-t-on passer d'un discours sur la réforme à la réforme elle-même ?

Dans ce contexte, que faire ? Les conclusions du rapport Combrexelle sont la meilleure solution. Il faut se donner au moins quatre ans pour définir l'ordre public légal et de branche, donc préciser ainsi le champ de liberté de la négociation collective en entreprise. Il faudrait aussi engager les actions concrètes pour rendre ces mesures opérationnelles, en partie dès 2016, par une réforme du nombre de branches et par une pédagogie active de la négociation. Une grande volonté politique, maintenue pendant des années, est le préalable, nécessaire mais incertain, à cette réforme complexe socialement et techniquement.

Tous droits de reproduction réservés

Libération

PAYS : France
PAGE(S) : 3
SURFACE : 31 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781

► 16 septembre 2015 - N°40676

Employés et ouvriers plébiscitent les **35 heures**

Favorables au maintien de l'actuelle durée légale du travail, les sondés se cabrent face aux réformes.

Non, les Français ne sont pas prêts, quinze ans après les lois Aubry, à tourner le dos à la réforme emblématique de l'ère Jospin. Selon le sondage Viavoice réalisé pour *Libération,* 52% des personnes interrogées souhaitent *«rester aux 35 heures»* (40% contre, 8% sans avis). Un score plus qu'honorable, après des années de critiques répétées contre cette mesure, y compris dans les rangs socialistes. Et, notamment, après la sortie du ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, lors de l'université du Medef, fin août.

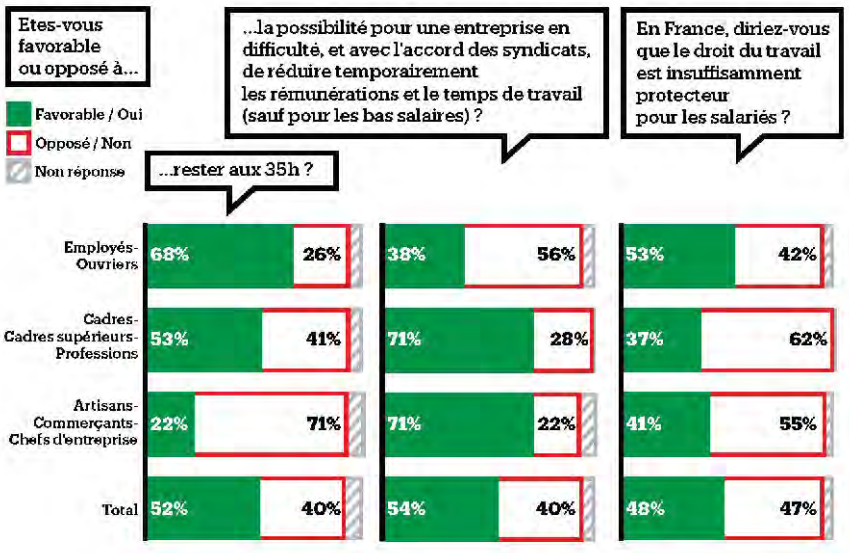
Clivage. La seconde (grosse) surprise de ce sondage, c'est l'engouement des ouvriers et employés – que l'on considérait jusqu'ici comme les grands sacrifiés de la réforme, à l'inverse des cadres qui avaient tiré leur épingle du jeu avec les jours de RTT. Un clivage que l'on retrouve sur la quasi-totalité des autres questions sociales actuellement en débat, où les salariés les moins qualifiés se montrent les plus méfiants quant aux orientations du gouvernement sur le monde du travail. Ainsi, 71% des ouvriers et 64,5% des employés disent vouloir *«rester aux 35 heures»*, contre 62% des professions intermédiaires et 53% des cadres. Des chiffres que confirment le vote survenu vendredi au sein de l'usine automobile Smart, en Moselle. Interrogés sur un projet de retour aux 39 heures (payées 37), les salariés, dans leur ensemble, se sont prononcés «pour» à 56%. Mais, dans le détail, les ouvriers ont voté «non» à 61%, tandis que la catégorie comprenant les cadres a dit «oui» à 74%.

Autre question, sur le temps de travail: peut-on cependant accorder plus de souplesse sur le terrain? Autrement dit, *«abandonner la durée légale du travail et la négocier entreprise par entreprise»*? Qu'il s'agisse de l'augmenter ou de la réduire. A 49% (contre 45%), les personnes interrogées se disent favorables à cette piste. Sauf, encore une fois, les catégories sociales les plus modestes: 56% d'entre eux, dont 61% parmi les ouvriers, se disent opposés à cette possibilité, alors que 50% des cadres y sont favorables.

Dissensus. Ce clivage entre CSP+ et classes populaires est plus fort encore sur un sujet largement débattu ces derniers mois: les accords de maintien de l'emploi (tels qu'issus de la loi de juin 2013), qui demandent des sacrifices aux salariés le temps que la situation économique de l'entreprise s'améliore. Oui à 71%, ont répondu les cadres, un score équivalent à celui des artisans et chefs d'entreprise. Non à 56% disent les ouvriers et employés.

Quant au droit du travail, s'il est jugé insuffisamment protecteur par les ouvriers et employés (à 53%), les cadres, eux, n'y trouvent rien à redire (à 62%). Le dissensus est moins important, mais perdure, sur le dernier thème en cours, évoqué par la commission Combrexelle: la place plus importante donnée à l'accord d'entreprise au détriment de la loi. Cette fois-ci, de façon paradoxale, ce sont les cadres qui, à 53%, se montrent plus réticents que les employés et ouvriers qui, eux paraissent partagés (47,5% contre, 45% pour).

D'une manière générale, le monde salarié se montre donc à la fois attaché aux 35 heures – à des degrés divers selon les catégories –, mais aussi réticent, au sein des catégories professionnelles les moins qualifiées, à la plupart des réformes en cours. A l'inverse, ce sont les chefs d'entreprise et les retraités qui approuvent les derniers projets de l'exécutif, tout en rejetant l'actuelle durée légale du travail. Un soutien inhabituel pour un gouvernement de gauche, qui prend là le risque de se couper d'une partie du monde du travail, traditionnellement acquise à sa cause. ◄►



Tous droits de reproduction réservés

Climat/Europe: créer un "régulateur" pour garantir un prix du carbone "crédible" (rapport)

Paris, 16 sept. 2015 (AFP) -

L'Europe devrait mettre en place un "régulateur" du marché du carbone pour redonner de la crédibilité au mécanisme européen, qui ne s'est toujours pas remis de la crise économique, selon un rapport de France Stratégie, publié mercredi.

Ce régulateur "au mandat clairement défini" pourrait avoir la mission de gérer "des prix plancher et plafond" du carbone, afin d'éviter que ce dernier tombe à nouveau à des niveaux aussi bas que celui qu'il atteint actuellement, propose France Stratégie, organisme de réflexion placé sous la tutelle du Premier ministre, dans un rapport sur l'Union de l'énergie.

Depuis 2009, l'Union européenne peine à redresser le marché du carbone lancé en 2005 dans le but d'inciter les entreprises à investir dans des technologies moins polluantes.

Du fait du ralentissement économique, mais aussi du développement des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique, la demande de quotas d'émission (ou "droits à polluer") a chuté et les excédents se sont accumulés, pesant sur le prix du carbone.

Celui-ci est aujourd'hui plus de trois fois inférieur au prix qui avait été envisagé au moment de la mise en place du mécanisme.

Ces prix bas des quotas de CO2 ont par exemple "favorisé (...) un recours accru au charbon au détriment du gaz", pointe France Stratégie.

La Commission européenne a déjà proposé des ajustements au mécanisme qui entreront en vigueur en 2021. Trop tard et insuffisant pour France Stratégie, qui juge qu'"il est fort probable que des difficultés surviennent auparavant".

L'organisme propose donc également la mise en place d'une "trajectoire du prix du carbone" qui guidera le fonctionnement du marché des quotas et l'action du régulateur.

L'avantage de ce système, selon France Stratégie, est qu'il serait moins complexe à mettre en place qu'une taxe carbone qui "doit recueillir l'unanimité des Etats membres".

Dans son rapport, critique sur l'état d'avancée d'une "Union de l'énergie" en Europe, l'organisme recommande par ailleurs de faire de la réduction des émissions de CO2 "l'objectif principal" de la politique énergétique européenne d'ici à 2030.

Il plaide également pour rebâtir le partenariat entre l'UE et la Russie en matière d'appprovisionnement en gaz et intensifier les investissements dans l'énergie dans le cadre du plan Juncker.

mhc/mpa/fka/az

Afp le 16 sept. 15 à 21 12.

Tous droits de reproduction réservés

Bulletin Quotidien

PAYS : France
PAGE(S) : 17-18
SURFACE : 77 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Evenements et perspectives
DIFFUSION : (1100)

► **16 septembre 2015 - N°10691**

Certaines propositions du rapport "Transformation numérique et vie au travail" seront intégrées à la future réforme du droit du travail

"Transformation numérique et vie au travail", le rapport établi par le directeur général adjoint, chargé des ressources humaines et de la communication interne d'Orange, M. Bruno METTLING, ancien inspecteur des finances, a été remis à la ministre du Travail Myriam EL KHOMRI.

Le rapport compte 36 propositions pour qu'entreprises et salariés puissent négocier correctement le virage du numérique, qui bouleverse en profondeur l'organisation du travail. La ministre a salué un rapport "riche" et '"source d'inspiration pour avancer rapidement sur ces sujets". "La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail" sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre selon Mme EL KHOMRI, le rapport pourrait "faire l'objet d'un débat en séance plénière et d'une déclinaison ensuite dans les tables rondes, qu'il s'agisse de celle dédiée au compte personnel d'activité, à la transition écologique ou à l'avenir de nos filières et de nos métiers", a-t-elle ajouté. En outre, des mesures préconisées par le rapport seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, présenté en conseil des ministres fin 2015/début 2016.

La nouvelle ministre du Travail, qui n'entend pas se laisser déposséder du sujet par un autre ministère, relève plusieurs enjeux : éviter que ne soient exclus du marché du travail "ceux qui n'auront pas su adapter leurs compétences", la gestion de la "surcharge informationnelle" qui nuit à la santé des salariés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'"irruption massive" du numérique pose "de nombreuses questions : celle du temps de travail, des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour".

Parmi les préconisations du rapport Mettling, celle d'un droit et devoir de déconnexion (du téléphone, des mails...) "méritera réflexion", estime Mme EL KHOMRI. De même que la proposition "de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises a retenu toute mon attention", souligne-t-elle. La ministre s'est dite également "attentive aux propositions visant à renforcer le collectif - y compris en cas de télétravail" pour que les travailleurs à distance ne souffrent pas d'isolement.

Des syndicats satisfaits mais prudents

Plusieurs syndicats ont salué hier la remise au gouvernement du rapport Mettling, le premier consacré à l'impact du numérique sur le travail, en faisant part pour certains de critiques ou d'inquiétudes. Pour l'Ugict-CGT, ce rapport "permet enfin d'ouvrir le débat : il souligne la nécessité de prévenir et d'anticiper l'ensemble des risques que comporte cette mutation majeure, en 'refusant que le numérique ne soit le prétexte à remettre en cause les fondements de notre modèle social'". "Il occulte cependant les menaces en matière de suppression d'emplois et reste sur des ambiguïtés sur la façon de sécuriser le forfait jours", écrit la fédération. Selon FO, les évolutions technologiques génèrent "de nouveaux usages professionnels, souvent peu maîtrisés et mal encadrés". La mission Mettling a cherché "à juste titre à poser des éléments diagnostics" et "certaines préconisations vont dans le bon sens". Mais le syndicat relève dans le rapport des "tendances potentiellement dangereuses". Il pointe notamment "une logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit d'une régulation au niveau des entreprises", comme par exemple sur le "devoir de déconnexion" que le rapport préconise de "traiter au cas par cas, entreprise par entreprise".

Tous droits de reproduction réservés

Bulletin Quotidien

PAYS : France
PAGE(S) : 17-18
SURFACE : 77 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Evenements et perspectives
DIFFUSION : (1100)

► **16 septembre 2015 - N°10691**

De son côté, la CFE-CGC a indiqué partager "l'état des lieux et les enjeux décrits dans le rapport" et ne pas être "opposée" aux "évolutions" induites par la révolution numérique, tandis que La CFDT cadres, elle, "se félicite de retrouver nombre de ses propositions". Pour sa part, le Medef "salue" un rapport qui "souligne toutes les opportunités que représente cette transition en termes de nouveaux modes de travail et formes d'emplois".

Tous droits de reproduction réservés

Climat/Europe: créer un "régulateur" pour garantir un prix du carbone "crédible" (rapport)

L'Europe devrait mettre en place un "régulateur" du marché du carbone pour redonner de la crédibilité au mécanisme européen, qui ne s'est toujours pas remis de la crise économique, selon un rapport de **France Stratégie,** publié mercredi.

Ce régulateur "au mandat clairement défini" pourrait avoir la mission de gérer "des prix plancher et plafond" du carbone, afin d'éviter que ce dernier tombe à nouveau à des niveaux aussi bas que celui qu'il atteint actuellement, propose **France Stratégie,** organisme de réflexion placé sous la tutelle du Premier ministre, dans un rapport sur l'Union de l'énergie.

Depuis 2009, l'Union européenne peine à redresser le marché du carbone, lancé en 2005 dans le but d'inciter les entreprises à investir dans des technologies moins polluantes.

Du fait du ralentissement économique, mais aussi du développement des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique, la demande de quotas d'émission (ou "droits à polluer") a chuté et les excédents se sont accumulés, pesant sur le prix du carbone.

Celui-ci est aujourd'hui plus de trois fois inférieur au prix qui avait été envisagé au moment de la mise en place du mécanisme.

Ces prix bas des quotas de CO2 ont par exemple "favorisé (...) un recours accru au charbon au détriment du gaz", pointe France Stratégie.

La Commission européenne a déjà proposé des ajustements au mécanisme qui entreront en vigueur en 2021. Trop tard et insuffisant pour **France Stratégie,** qui juge qu'"il est fort probable que des difficultés surviennent auparavant".

L'organisme propose donc également la mise en place d'une "trajectoire du prix du carbone" qui guidera le fonctionnement du marché des quotas et l'action du régulateur.

L'avantage de ce système, selon **France Stratégie,** est qu'il serait moins complexe à mettre en place qu'une taxe carbone qui "doit recueillir l'unanimité des Etats membres".

Dans son rapport, critique sur l'état d'avancée d'une "Union de l'énergie" en Europe, l'organisme recommande par ailleurs de faire de la réduction des émissions de CO2 "l'objectif principal" de la politique énergétique européenne d'ici à 2030.

Il plaide également pour rebâtir le partenariat entre l'UE et la Russie en matière d'appprovisionnement en gaz et intensifier les investissements dans l'énergie dans le cadre du plan Juncker.

« Tous droits de reproduction et de représentation réservés. © 2015 Agence France-Presse. »

Tous droits de reproduction réservés

Climat/Europe: créer un "régulateur" pour garantir un prix du carbone "crédible" (rapport)

Paris, 16 sept. 2015 (AFP) -

L'Europe devrait mettre en place un "régulateur" du marché du carbone pour redonner de la crédibilité au mécanisme européen, qui ne s'est toujours pas remis de la crise économique, selon un rapport de France Stratégie, publié mercredi.

Ce régulateur "au mandat clairement défini" pourrait avoir la mission de gérer "des prix plancher et plafond" du carbone, afin d'éviter que ce dernier tombe à nouveau à des niveaux aussi bas que celui qu'il atteint actuellement, propose France Stratégie, organisme de réflexion placé sous la tutelle du Premier ministre, dans un rapport sur l'Union de l'énergie.

Depuis 2009, l'Union européenne peine à redresser le marché du carbone, lancé en 2005 dans le but d'inciter les entreprises à investir dans des technologies moins polluantes.

Du fait du ralentissement économique, mais aussi du développement des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique, la demande de quotas d'émission (ou "droits à polluer") a chuté et les excédents se sont accumulés, pesant sur le prix du carbone.

Celui-ci est aujourd'hui plus de trois fois inférieur au prix qui avait été envisagé au moment de la mise en place du mécanisme.

Ces prix bas des quotas de CO2 ont par exemple "favorisé (...) un recours accru au charbon au détriment du gaz", pointe France Stratégie.

La Commission européenne a déjà proposé des ajustements au mécanisme qui entreront en vigueur en 2021. Trop tard et insuffisant pour France Stratégie, qui juge qu'"il est fort probable que des difficultés surviennent auparavant".

L'organisme propose donc également la mise en place d'une "trajectoire du prix du carbone" qui guidera le fonctionnement du marché des quotas et l'action du régulateur.

L'avantage de ce système, selon France Stratégie, est qu'il serait moins complexe à mettre en place qu'une taxe carbone qui "doit recueillir l'unanimité des Etats membres".

Dans son rapport, critique sur l'état d'avancée d'une "Union de l'énergie" en Europe, l'organisme recommande par ailleurs de faire de la réduction des émissions de CO2 "l'objectif principal" de la politique énergétique européenne d'ici à 2030.

Il plaide également pour rebâtir le partenariat entre l'UE et la Russie en matière d'appprovisionnement en gaz et intensifier les investissements dans l'énergie dans le cadre du plan Juncker.

mhc/mpa/fka/bma

Afp le 16 sept. 15 à 22 31.

Tous droits de reproduction réservés

LesEchos.fr

URL : http://www.LesEchos.fr/
PAYS : France
TYPE : Web Grand Public

► **16 septembre 2015 - 11:16**

Cliquez ici pour accéder à la version en ligne

Code du travail : pour que la réforme fonctionne

Droit du travail

Contrat de travail

Pour que la réforme du droit du travail ne soit pas un naufrage, trois écueils doivent être évités.

Enfin un consensus semble émerger sur la nécessité de réformer le Code du travail pour créer des emplois ! Suivant les recommandations du rapport de Jean-Denis Combrexelle, le gouvernement envisage que des accords collectifs puissent déroger à certaines dispositions du Code du travail. C'est une opportunité pour créer des règles plus adaptées à la diversité des situations des salariés et des entreprises. Deux récents rapports des think tanks aux approches aussi divergentes que l'Institut Montaigne ou Terra Nova partagent ce constat. Cependant, un véritable changement est loin d'être assuré, car la France est championne en matière de réformes incrémentales. En témoignent les fameux accords de maintien dans l'emploi, introduits par la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, et dont seulement une dizaine ont été signés à ce jour. Pour que la réforme ne soit pas un naufrage, trois écueils doivent être évités.

Le premier concerne le renversement de la hiérarchie des normes. Aujourd'hui, la loi prévaut sur l'accord de branche, qui prévaut à son tour sur l'accord d'entreprise, sauf dans le cas d'accords plus favorables aux salariés, à part quelques exceptions (comme la durée du travail). De surcroît, un accord d'entreprise ne peut s'imposer aux dispositions prévues dans le contrat de travail, notamment en matière de salaire, ce qui en limite la portée. Pour que la réforme n'échoue pas, l'accord collectif d'entreprise doit primer sur la loi et sur le contrat de travail dans les domaines autorisés. Sur ce point, tous les rapports récents sont en accord. Mais si la réforme s'arrête là, elle risque fort d'être un coup d'épée dans l'eau.

Le deuxième écueil consisterait à ne laisser déroger les accords d'entreprise que sur des thèmes mineurs en évitant soigneusement ceux qui fâchent. Le rapport de Jean-Denis Combrexelle envisage de déroger sur les conditions de travail, le temps de travail (ce qui en réalité est déjà largement le cas), l'emploi et les salaires qui sont aujourd'hui négociés par les branches. Il y a cependant besoin de plus de marges de manoeuvre. Il est important de négocier également les conditions d'utilisation des emplois à durée déterminée, et les motifs du licenciement économique, par exemple en laissant les partenaires sociaux définir les circonstances (comme le terme d'un projet) pouvant justifier la fin d'un CDI. Il existe de nombreuses preuves empiriques de l'influence des restrictions de licenciement sur les embauches et sur l'emploi. Or la France est dans une situation extrême en matière de complexité et d'incertitude juridique du licenciement économique

Tous droits de reproduction réservés

du fait d'une définition incompréhensible interprétée de manière très restrictive. L'Italie et l'Espagne ont conduit leur aggiornamento sur ce sujet. Il est plus que temps de faire bouger les lignes

Le dernier écueil concerne la représentativité syndicale. Aujourd'hui, seuls les syndicats ont le droit de signer des accords. Or, contrairement aux délégués du personnel ou aux membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux ne sont pas élus par les salariés de l'entreprise mais désignés par les syndicats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Cette disposition est sans doute le noeud gordien limitant la négociation dans l'entreprise. En effet, il est de facto impossible de signer localement un accord sans l'approbation des syndicats, et cela indépendamment des préférences des salariés de l'entreprise. Pour preuve, il est déjà possible depuis 2008 de négocier sur le temps de travail par des accords d'entreprise. Pourtant, de tels accords sont rares et les dispositions du Code du travail sur ce sujet continuent de pleinement s'appliquer pour l'immense majorité des entreprises. Pour débloquer la négociation, les délégués syndicaux devraient être élus. De surcroît, il faudra également remettre sur la table le chantier du financement des syndicats. Leurs ressources devraient directement et essentiellement êtres tirées des voix qu'ils recueillent aux élections professionnelles, afin d'aligner leurs objectifs avec les intérêts des salariés de l'entreprise.

Pierre Cahuc, professeur au CREST-Ensae et à l'Ecole Polytechnique, et Stéphane Carcillo, professeur à Sciences Po.

Focus

- Enseignement post-scolaire
- Emploi
- Jean-Denis Combrexelle
- Stéphane Carcillo

Infos 0 Lecture différée

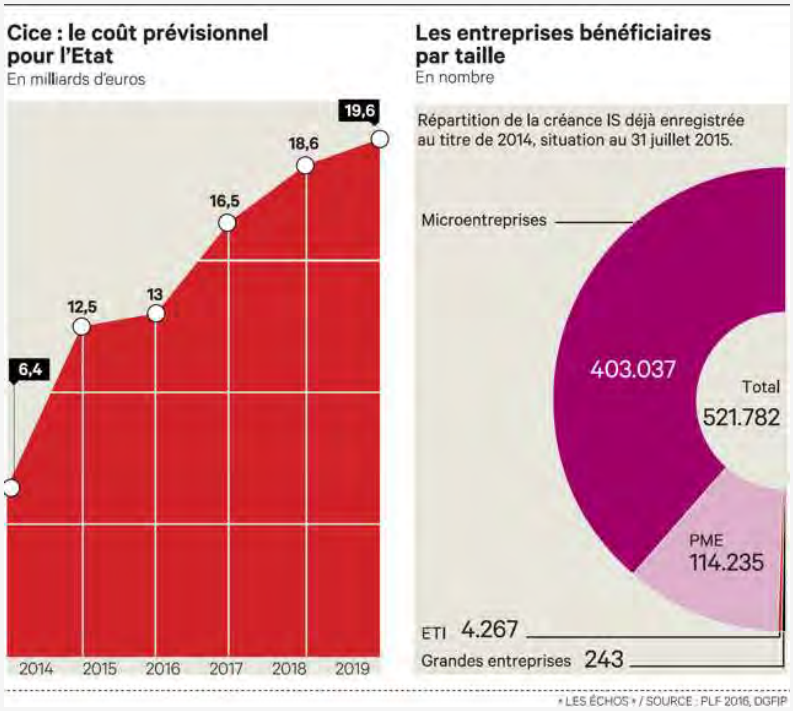
Imprimer

Tous droits de reproduction réservés

Cice : les entreprises ont déjà touché 15 milliards d'euros

Cice: les entreprises ont déjà touché 15 milliards d'euros 1 / 1

Crédits d'impots



Consulté par « Les Echos », le rapport du comité de suivi du Cice, témoigne de la montée en puissance du dispositif.

Après y avoir vu une usine à gaz, les entreprises découvrent les vertus du crédit d'impôt compétitivité et emploi (Cice). C'est ce que va confirmer le rapport du comité de suivi du Cice qui sera publié à la fin du mois. *« Le dispositif est maintenant à plein régime et le non-recours est marginal »*, indique le projet de rapport consulté par « Les Echos ». L'an dernier, le comité de suivi présidé par l'économiste **Jean Pisani-Ferry** avait constaté que les entreprises tardaient à se saisir du dispositif. *« Après une phase d'apprentissage en 2013 et 2014, le Cice est maintenant largement connu des entreprises et compris par elles »*, constate-t-il.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la « créance fiscale », c'est-à-dire le crédit d'impôt que les entreprises ont déclaré au titre des salaires versés en 2014 atteignait déjà 14,2 milliards d'euros à la fin du mois de juillet. Il y a un an, la créance fiscale au titre des salaires de 2013 s'élevait à près de 8,7 milliards.

Cette montée en charge ne s'explique pas seulement par l'augmentation de 4 % à 6 % du taux applicable aux salaires n'excédant pas 2,5 fois le SMIC. *« En 2015, le rythme des déclarations de créance Cice est plus rapide qu'en 2014 »*, pointe le rapport. Fin juillet, 521.782 entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés avaient déclaré une créance au titre des salaires de 2014, alors qu'elles n'étaient que 407.559 l'an dernier à la même époque. *« Cette accélération reflète à la fois une amélioration du rythme d'enregistrement des déclarations et un accroissement du taux de recours au Cice. »*

Tous droits de reproduction réservés

Bercy revoit le coût à la hausse pour 2016

Comme toutes les entreprises n'ont pas un exercice comptable s'achevant au 31 décembre, les données fiscales sont encore partielles à ce stade. Le comité de suivi estime que le dispositif va poursuivre sa montée en charge sur les prochains mois pour aller vers une *« créance cible »* de 18,2 milliards. Et ce, après une créance qui a finalement dépassé les 11 milliards d'euros au bénéfice de plus de 1 million d'entreprises au titre de 2013, nous apprend le document avec des chiffres désormais quasi définitifs.

Mais, attention, les entreprises peuvent choisir de consommer directement leur créance ou décider d'en reporter tout ou partie sur l'année suivante. De fait, sur 11,2 milliards d'euros de créances au titre de 2013, 7,8 milliards ont été effectivement versés aux entreprises (sous forme d'une réduction d'impôt ou d'une restitution immédiate pour certaines PME). Et sur les 14,2 milliards d'euros de créance déjà déclarés au 31 juillet au titre de 2014, 7,7 milliards ont été consommés. Dit autrement, sur l'enveloppe de 25 milliards du Cice accordés aux entreprises sur la masse salariale de 2013 et 2014, un peu plus de 15 milliards ont effectivement été touchés, le reste constituant des droits à valoir à l'avenir.

C'est ce distinguo entre consommation effective et à venir qui explique que le coût budgétaire du Cice n'est pas identique à la prévision de créance de Bercy (17,9 milliards cette année). Dans le projet de loi de finances 2016, Bercy a ainsi revu à la hausse le coût du Cice pour tenir compte de sa montée en charge. L'Etat compte décaisser 13 milliards d'euros au titre du Cice l'an prochain, après 12,5 milliards cette année.

Focus

- Budget de l'Etat et impôts
- Fiscalité
- **Jean Pisani-Ferry**

Infos 0 Lecture différée

Imprimer

Tous droits de reproduction réservés

Climat/Europe: créer un "régulateur" pour garantir un prix du carbone "crédible" (rapport)

L'Europe devrait mettre en place un "régulateur" du marché du carbone pour redonner de la crédibilité au mécanisme européen, qui ne s'est toujours pas remis de la crise économique, selon un rapport de **France Stratégie,** publié mercredi.

Ce régulateur "au mandat clairement défini" pourrait avoir la mission de gérer "des prix plancher et plafond" du carbone, afin d'éviter que ce dernier tombe à nouveau à des niveaux aussi bas que celui qu'il atteint actuellement, propose **France Stratégie,** organisme de réflexion placé sous la tutelle du Premier ministre, dans un rapport sur l'Union de l'énergie.

Depuis 2009, l'Union européenne peine à redresser le marché du carbone, lancé en 2005 dans le but d'inciter les entreprises à investir dans des technologies moins polluantes.

Du fait du ralentissement économique, mais aussi du développement des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique, la demande de quotas d'émission (ou "droits à polluer") a chuté et les excédents se sont accumulés, pesant sur le prix du carbone.

Celui-ci est aujourd'hui plus de trois fois inférieur au prix qui avait été envisagé au moment de la mise en place du mécanisme.

Ces prix bas des quotas de CO2 ont par exemple "favorisé (...) un recours accru au charbon au détriment du gaz", pointe **France Stratégie.**

La Commission européenne a déjà proposé des ajustements au mécanisme qui entreront en vigueur en 2021. Trop tard et insuffisant pour **France Stratégie,** qui juge qu'"il est fort probable que des difficultés surviennent auparavant".

L'organisme propose donc également la mise en place d'une "trajectoire du prix du carbone" qui guidera le fonctionnement du marché des quotas et l'action du régulateur.

L'avantage de ce système, selon **France Stratégie,** est qu'il serait moins complexe à mettre en place qu'une taxe carbone qui "doit recueillir l'unanimité des Etats membres".

Dans son rapport, critique sur l'état d'avancée d'une "Union de l'énergie" en Europe, l'organisme recommande par ailleurs de faire de la réduction des émissions de CO2 "l'objectif principal" de la politique énergétique européenne d'ici à 2030.

Il plaide également pour rebâtir le partenariat entre l'UE et la Russie en matière d'appprovisionnement en gaz et intensifier les investissements dans l'énergie dans le cadre du plan Juncker.

Tous droits de reproduction réservés

PRÉSENT

PAYS : France
PAGE(S) : 3
SURFACE : 34 %
PERIODICITE : Quotidien

► **16 septembre 2015 - N°8440**

Après Macron et Rebsamen, Combrexelle

La gauche n'a pas fini d'avaler des couleuvres : à peine la loi Macron avait-elle détricoté (un peu) l'incroyable carcan légal français sur les licenciements économiques qui fait fuir les investissements étrangers et freine les créations d'emploi, et à peine la loi Rebsamen avait-elle allégé considérablement le système de représentation sociale dans les entreprises, que l'on nous présente déjà le « rapport Combrexelle » qui, s'il était suivi d'effets, remettrait en cause la hiérarchie du droit social d'une part, et potentiellement les règles relatives au contrat de travail et à la durée du travail, d'autre part.

C'est que nous assistons actuellement à une course de vitesse entre la détérioration de notre économie et la mise en place de lois permettant de libérer l'embauche et de redresser notre compétitivité, notre attractivité, de redonner aux Français l'envie d'entreprendre. Et sur le sol français, pour une fois.

Revenons un peu en arrière : pendant les deux premières années de son quinquennat, le gouvernement Hollande s'est spécialisé dans la menace aux entreprises et les imprécations (Montebourg), et dans l'aggravation de charges et taxes punitives. Tandis que des lois d'une incroyable complexité étaient votées pour obliger les entreprises à marcher droit et dans le politiquement correct (CV anonyme, fiche individuelle de pénibilité etc.).

Or non seulement l'inversion de la courbe du chômage ne s'est pas produite, mais la désindustrialisation s'est accélérée. La France a perdu du terrain partout, dans un contexte international qui était en fort redressement mais qui se redétériore actuellement (ralentissement économique en Chine, récession au Brésil et en Russie, crise grecque, guerres civiles islamistes en Orient et en Afrique), après plusieurs années excellentes, dont nous n'avons nullement profité.

Alors, virage à 180°, et le gouvernement nous la joue maintenant façon Blair ou Schroeder. Du socialisme, on saute directement au libéralisme social. De Blum à Giscard, sans transition ! Il faut faire vite, très vite, car il y a toujours un temps de latence entre une réforme et ses effets.

Le rapport Combrexelle propose donc plusieurs pistes de libération du travail et de l'esprit entrepreneurial : la remise en cause de la hiérarchie du droit permettrait à des accords de branche professionnelle ou d'entreprise de déroger au droit du travail, dans le sens d'une augmentation de la durée du travail, d'une plus grande souplesse des rythmes de travail etc. Il s'agit de desserrer le carcan social en faisant croire à l'électorat de gauche que l'on ne touche pas aux marqueurs politiques que sont les 35 heures, la retraite à 60 ans etc. Mais des accords d'entreprises ou de branches pourraient donc parfaitement contourner le nœud coulant du code du Travail.

La peur de devenir pauvre

La CGT ne s'y est pas trompée, qui tempête dans son coin, vaguement appuyée par FO et par quelques groupuscules « syndicaux » d'extrême gauche, implantés uniquement dans la fonction publique, pas concernée, elle, par ces changements annoncés.

© Photo Cyrus Cornut / Matignon

Manuel Valls présente le rapport Combrexelle, en présence de son auteur et de Myriam El Khomri.

La philosophie du rapport Combrexelle, c'est de redonner aux entreprises françaises une liberté de s'adapter aux contraintes des clients, liberté qui avait été progressivement perdue, par des lois successives, ces 35 dernières années. Le détricotage qu'avait réalisé Margaret Thatcher au Royaume Uni entre… 1979 et 1990 ! Nous avons juste 25 ans de retard… Nos taux de chômage respectifs permettent d'apprécier quelle était la bonne et la mauvaise recette.

Par accord, il serait donc désormais possible d'adapter l'organisation et le temps de travail, et les salariés seraient en droit de refuser, mais l'entreprise serait alors autorisée à les licencier, avec des indemnités inférieures à celles découlant d'un licenciement classique (sans parler de celles, monstrueuses, des licenciements économiques).

Puis le code du travail serait réécrit, avec l'ambition de passer des 2 600 pages actuelles à un garde-fou législatif, qui pourrait tenir peut-être en 400 pages, tout de même, soit la taille du code du Travail d'avant l'élection de 1981. Vaste chantier ! Entamé dans le pire des contextes politiques et internationaux. Avec un chômage qui culmine chez nous, à rebours de la situation de nos voisins. Et qui affole les familles. Un sondage montre par exemple que 63 % des adolescents français craignent de devenir pauvres. Ces lois et réformes, certes nécessaires, risquent d'être perçues, à présent, non comme la voie de la sagesse, mais tout simplement comme une menace supplémentaire, une précarisation générale des situations individuelles.

Au moins, on pourra se consoler en se disant qu'elles ne sauveront pas Hollande et les socialistes de la Bérézina électorale annoncée. Faire du Thatcher, du Blair, du Schroeder, c'est bien. Mais encore faut-il en avoir la carrure, et agir dans le bon *tempo*. De ce point de vue, c'est complètement raté. Et nous allons le payer. Mais les Français le feront payer avant aux socialistes. Ce qui n'est que justice.

Francis Bergeron
francis-bergeron@present.fr

Tous droits de reproduction réservés

Libération

PAYS : France
PAGE(S) : 1-3
SURFACE : 153 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Luc Peillon

► **16 septembre 2015 - N°40676**

Attachement aux 35 heures, réticences aux réformes sociales... Notre enquête montre que la politique du gouvernement fracture la gauche.

PAGES 2-6

SONDAGE Hollande braque les ouvriers

Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
PAGE(S) : 1-3
SURFACE : 153 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Luc Peillon

► 16 septembre 2015 - N°40676

Réformes du travail

La gauche divisée, les salariés méfiants

A rebours des idées reçues, notre sondage montre que les travailleurs restent attachés aux 35 heures et sont réticents aux réformes sociales programmées. Un thème qui fracture la gauche elle-même.

Par
LUC PEILLON

MÉTHODOLOGIE

Sondage réalisé par Viavoice pour *Libération*, du 2 au 7 septembre 2015, en ligne, auprès d'un échantillon de 998 personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
PAGE(S) : 1-3
SURFACE : 153 %
PERIODICITE : Quotidien
DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Luc Peillon
► 16 septembre 2015 - N°40676

Le social, révélateur des **deux gauches**

L'écart idéologique ne cesse de se creuser entre les sympathisants du PS et la gauche radicale.

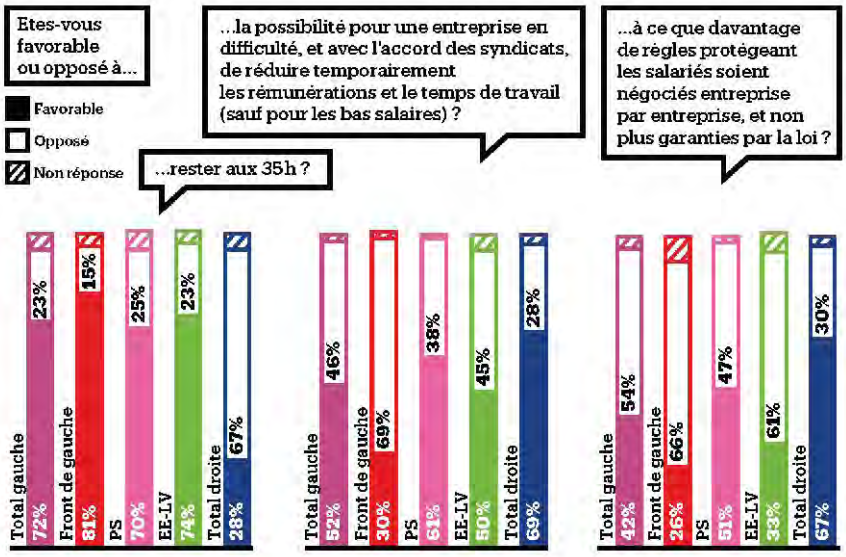
Alerte à gauche. Les dernières saillies contre les 35 heures et, dans une moindre mesure, les actuelles réformes sociales du gouvernement, ont du mal à passer dans le camp «progressiste». Et continuent de délimiter, de façon assez nette, l'échiquier politique. Mais à l'étage en dessous, et derrière les grands chiffres, apparaît désormais une autre fracture, au sein même de la gauche, entre les sympathisants socialistes et les autres.

Plus encore que l'ensemble des sondés, les électeurs de gauche plébiscitent ainsi, à 72%, les 35 heures. Pas même question de négocier (56% contre), dans un sens ou dans un autre, la durée légale dans les entreprises. Un bémol cependant, qui montre une première faille à gauche: parmi les sympathisants socialistes, ce dernier point reste partagé (50-50). La droite, elle, sans surprise, et à l'exception des proches du FN, ne souhaite pas, à 67%, *«rester aux 35 heures»*, et est prête, à 73%, à négocier la durée légale dans les boîtes.

Sacrifices. Les choses se corsent davantage sur les autres sujets. Dans la continuité du rapport Combrexelle, la plus grande place qui pourrait être donnée, dans une future loi, aux accords d'entreprise par rapport au code du travail n'a pas les faveurs des électeurs de gauche, qui repoussent ce projet à 54%. Mais dans le détail, l'écart se creuse un peu plus entre d'un côté les sympathisants socialistes (51% pour) et les électeurs du Front de gauche (66% contre) ou les écologistes (61% contre).

La fracture devient même totale sur les accords de maintien de l'emploi, qui prévoient des sacrifices pour les salariés, le temps pour une entreprise de se redresser. Dans son ensemble, la gauche est en faveur de ces accords à 52%. Mais tandis que les proches du PS sont pour à 61%, ceux du Front de gauche y sont farouchement opposés, à 69%. Les écologistes, de leur côté, restent partagés (50% pour, 45% contre).

Fossé. Même division à gauche sur le code du travail. L'ouvrage *«a un impact négatif sur la création d'emplois»* pour 54% des sympathisants socialistes et 60% des écolos, alors que 70% des proches du Front de gauche pensent le contraire. Ces derniers considèrent également, à 62%, que le corpus est *«insuffisamment protecteur»* pour les salariés, quand les socialistes, à 50,5%, estiment l'inverse. Certes, ces opinions «socialistes» plus ou moins favorables aux dernières réformes sociales sont encore éloignées des forts taux d'approbation des électeurs de droite (FN exclu). Mais elles marquent désormais un réel fossé avec le reste de la gauche. *«En continuant à réformer le droit du travail, l'exécutif répond à des attentes de réformes importantes, mais qui risquent dans le même temps de le couper d'une part de sa majorité»*, analyse ainsi François Miquet-Marty, de Viavoice. Un vrai défi pour Hollande, à l'approche de la présidentielle, et alors que doit être votée en 2016 une nouvelle loi réformant, dans un sens plus libéral, le droit du travail. ◄►



Tous droits de reproduction réservés

Libération

PAYS : France
PAGE(S) : 1-3
SURFACE : 153 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Luc Peillon

► 16 septembre 2015 - N°40676

Employés et ouvriers plébiscitent les **35 heures**

Favorables au maintien de l'actuelle durée légale du travail, les sondés se cabrent face aux réformes.

Non, les Français ne sont pas prêts, quinze ans après les lois Aubry, à tourner le dos à la réforme emblématique de l'ère Jospin. Selon le sondage Viavoice réalisé pour *Libération,* 52% des personnes interrogées souhaitent *«rester aux 35 heures»* (40% contre, 8% sans avis). Un score plus qu'honorable, après des années de critiques répétées contre cette mesure, y compris dans les rangs socialistes. Et, notamment, après la sortie du ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, lors de l'université du Medef, fin août.

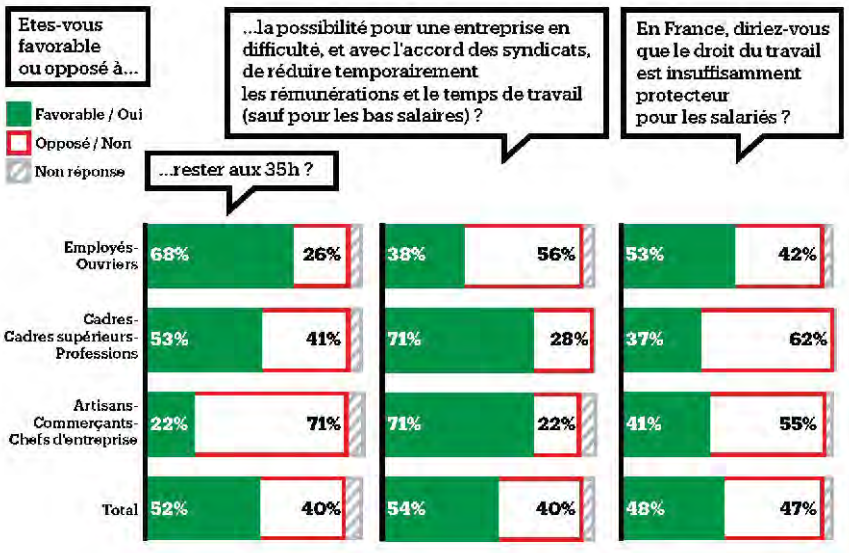
Clivage. La seconde (grosse) surprise de ce sondage, c'est l'engouement des ouvriers et employés – que l'on considérait jusqu'ici comme les grands sacrifiés de la réforme, à l'inverse des cadres qui avaient tiré leur épingle du jeu avec les jours de RTT. Un clivage que l'on retrouve sur la quasi-totalité des autres questions sociales actuellement en débat, où les salariés les moins qualifiés se montrent les plus méfiants quant aux orientations du gouvernement sur le monde du travail. Ainsi, 71% des ouvriers et 64,5% des employés disent vouloir *«rester aux 35 heures»*, contre 62% des professions intermédiaires et 53% des cadres. Des chiffres que confirment le vote survenu vendredi au sein de l'usine automobile Smart, en Moselle. Interrogés sur un projet de retour aux 39 heures (payées 37), les salariés, dans leur ensemble, se sont prononcés «pour» à 56%. Mais, dans le détail, les ouvriers ont voté «non» à 61%, tandis que la catégorie comprenant les cadres a dit «oui» à 74%.

Autre question, sur le temps de travail: peut-on cependant accorder plus de souplesse sur le terrain? Autrement dit, *«abandonner la durée légale du travail et la négocier entreprise par entreprise»*? Qu'il s'agisse de l'augmenter ou de la réduire. A 49% (contre 45%), les personnes interrogées se disent favorables à cette piste. Sauf, encore une fois, les catégories sociales les plus modestes: 56% d'entre eux, dont 61% parmi les ouvriers, se disent opposés à cette possibilité, alors que 50% des cadres y sont favorables.

Dissensus. Ce clivage entre CSP+ et classes populaires est plus fort encore sur un sujet largement débattu ces derniers mois: les accords de maintien de l'emploi (tels qu'issus de la loi de juin 2013), qui demandent des sacrifices aux salariés le temps que la situation économique de l'entreprise s'améliore. Oui à 71%, ont répondu les cadres, un score équivalent à celui des artisans et chefs d'entreprise. Non à 56% disent les ouvriers et employés.

Quant au droit du travail, s'il est jugé insuffisamment protecteur par les ouvriers et employés (à 53%), les cadres, eux, n'y trouvent rien à redire (à 62%). Le dissensus est moins important, mais perdure, sur le dernier thème en cours, évoqué par la commission Combrexelle: la place plus importante donnée à l'accord d'entreprise au détriment de la loi. Cette fois-ci, de façon paradoxale, ce sont les cadres qui, à 53%, se montrent plus réticents que les employés et ouvriers qui, eux paraissent partagés (47,5% contre, 45% pour).

D'une manière générale, le monde salarié se montre donc à la fois attaché aux 35 heures – à des degrés divers selon les catégories –, mais aussi réticent, au sein des catégories professionnelles les moins qualifiées, à la plupart des réformes en cours. A l'inverse, ce sont les chefs d'entreprise et les retraités qui approuvent les derniers projets de l'exécutif, tout en rejetant l'actuelle durée légale du travail. Un soutien inhabituel pour un gouvernement de gauche, qui prend là le risque de se couper d'une partie du monde du travail, traditionnellement acquise à sa cause. ◄►



Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
PAGE(S) : 1-3
SURFACE : 153 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Luc Peillon

► 16 septembre 2015 - N°40676

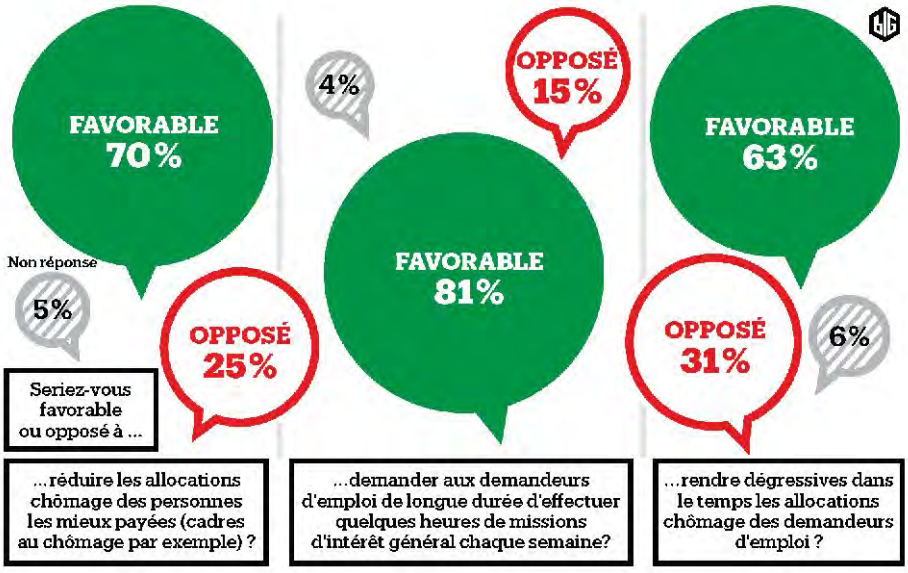
Haro sur les **chômeurs**

Les Français de tous bords sont pour des travaux d'intérêt général et la baisse progressive des allocations.

Plutôt réticent face aux dernières réformes libérales du gouvernement, le monde salarié se retrouve uni, tout comme l'ensemble du spectre politique, pour s'attaquer aux règles régissant l'assurance chômage. Et de fait, dans un bel unanimisme, «charger» les chômeurs. *«Pour l'opinion, les réformes prioritaires sont nettement hiérarchisées, et les plus attendues portent surtout sur la situation des demandeurs d'emploi, et moins sur le travail en lui-même,* estime François Miquet-Marty, de l'institut Viavoice. *Ces aspirations conjuguent à la fois le désir de justice sociale et l'incitation au retour à l'emploi».* Un signe, également, que le discours sur l'«assistanat» martelé ces dernières années, notamment sous l'ère Sarkozy, a marqué des points dans les esprits, à gauche comme à droite.

«Heures de mission». A 81%, les personnes interrogées sont ainsi d'accord pour demander aux chômeurs de longue durée *«d'effectuer quelques heures de missions d'intérêt général chaque semaine».* Et là, tout le monde est d'accord: les proches du Front de gauche (69%) et les écolos (83%), ceux du PS (78%) comme ceux de la droite (90%), les ouvriers (77,5%) comme les cadres (84%).
Même consensus pour *«réduire les allocations chômage des personnes les mieux payées, cadres au chômage par exemple».* Quelque 70% des personnes interrogées sont pour, dont 74% à gauche et 71% à droite. Les ouvriers s'en donnent à cœur joie (79%), comme les chefs d'entreprise (68%). Seuls les cadres couinent un peu, mais approuvent quand même – à 53,5% – une mesure qui les concerne pourtant directement...

Dégressivité. Un peu moins partagée, mais néanmoins majoritaire à gauche (et évidemment à droite): la dégressivité, dans le temps, des allocations chômage. 64% des sondés y sont favorables et, parmi eux, 60% des électeurs de gauche et 84% des électeurs de droite. La mesure, à la différence des précédentes, divise cependant dans le camp «progressiste»: si 62% des proches du Parti socialiste et 60% des écologistes sont d'accord, les électeurs du Front de gauche sont contre à 61%.
Pas encore dans le débat immédiat, ces questions vont rapidement revenir sur le devant de la scène, avec la reprise, dans quelques mois, de la négociation entre partenaires sociaux sur les nouvelles règles de l'assurance-chômage, prévues pour entrer en vigueur à la mi-2016. Or, si les questions des travaux d'intérêt général (compliqués à mettre en place) et du plafonnement des allocations chômage (qui existe déjà) paraissent exclues, le retour de la dégressivité pourrait, en revanche, refaire surface dans le panier de propositions du Medef. Mais là encore, tous les syndicats sont opposés. Même, jusqu'ici, la CFDT. ◄►



Tous droits de reproduction réservés

Libération
PAYS : France
PAGE(S) : 2-3
SURFACE : 112 %
PERIODICITE : Quotidien
DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Luc Peillon
► 16 septembre 2015 - N°40676

Réformes du travail

La gauche divisée, les salariés méfiants

A rebours des idées reçues, notre sondage montre que les travailleurs restent attachés aux 35 heures et sont réticents aux réformes sociales programmées. Un thème qui fracture la gauche elle-même.

Par
LUC PEILLON

Le social, révélateur des **deux gauches**

L'écart idéologique ne cesse de se creuser entre les sympathisants du PS et la gauche radicale.

Alerte à gauche. Les dernières saillies contre les 35 heures et, dans une moindre mesure, les actuelles réformes sociales du gouvernement, ont du mal à passer dans le camp «progressiste». Et continuent de délimiter, de façon assez nette, l'échiquier politique. Mais à l'étage en dessous, et derrière les grands chiffres, apparaît désormais une autre fracture, au sein même de la gauche, entre les sympathisants socialistes et les autres.

Plus encore que l'ensemble des sondés, les électeurs de gauche plébiscitent ainsi, à 72%, les 35 heures. Pas même question de négocier (56% contre), dans un sens ou dans un autre, la durée légale dans les entreprises. Un bémol cependant, qui montre une première faille à gauche: parmi les sympathisants socialistes, ce dernier point reste partagé (50-50). La droite, elle, sans surprise, et à l'exception des proches du FN, ne souhaite pas, à 67%, *«rester aux 35 heures»*, et est prête, à 73%, à négocier la durée légale dans les boîtes.

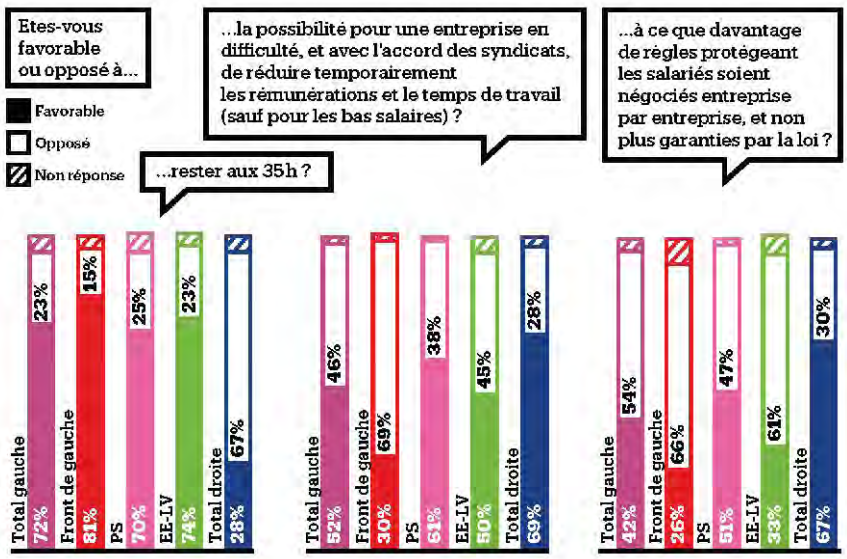
Sacrifices. Les choses se corsent davantage sur les autres sujets. Dans la continuité du rapport Combrexelle, la plus grande place qui pourrait être donnée, dans une future loi, aux accords d'entreprise par rapport au code du travail n'a pas les faveurs des électeurs de gauche, qui repoussent ce projet à 54%. Mais dans le détail, l'écart se creuse un peu plus entre d'un côté les sympathisants socialistes (51% pour) et les électeurs du Front de gauche (66% contre) ou les écologistes (61% contre).

La fracture devient même totale sur les accords de maintien de l'emploi, qui prévoient des sacrifices pour les salariés, le temps pour une entreprise de se redresser. Dans son ensemble, la gauche est en faveur de ces accords à 52%. Mais tandis que les proches du PS sont pour à 61%, ceux du Front de gauche y sont farouchement opposés, à 69%. Les écologistes, de leur côté, restent partagés (50% pour, 45% contre).

Fossé. Même division à gauche sur le code du travail. L'ouvrage *«a un impact négatif sur la création d'emplois»* pour 54% des sympathisants socialistes et 60% des écolos, alors que 70% des proches du Front de gauche pensent le contraire. Ces derniers considèrent également, à 62%, que le corpus est *«insuffisamment protecteur»* pour les salariés, quand les socialistes, à 50,5%, estiment l'inverse. Certes, ces opinions «socialistes» plus ou moins favorables aux dernières réformes sociales sont encore éloignées des forts taux d'approbation des électeurs de droite (FN exclu). Mais elles marquent désormais un réel fossé avec le reste de la gauche. *«En continuant à réformer le droit du travail, l'exécutif répond à des attentes de réformes importantes, mais qui risquent dans le même temps de le couper d'une part de sa majorité»*, analyse ainsi François Miquet-Marty, de Viavoice. Un vrai défi pour Hollande, à l'approche de la présidentielle, et alors que doit être votée en 2016 une nouvelle loi réformant, dans un sens plus libéral, le droit du travail. ◆►

Tous droits de reproduction réservés

Libération
PAYS : France
PAGE(S) : 2-3
SURFACE : 112 %
PERIODICITE : Quotidien
DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Luc Peillon
► 16 septembre 2015 - N°40676



Employés et ouvriers plébiscitent les **35 heures**

Favorables au maintien de l'actuelle durée légale du travail, les sondés se cabrent face aux réformes.

Non, les Français ne sont pas prêts, quinze ans après les lois Aubry, à tourner le dos à la réforme emblématique de l'ère Jospin. Selon le sondage Viavoice réalisé pour *Libération,* 52% des personnes interrogées souhaitent *«rester aux 35 heures»* (40% contre, 8% sans avis). Un score plus qu'honorable, après des années de critiques répétées contre cette mesure, y compris dans les rangs socialistes. Et, notamment, après la sortie du ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, lors de l'université du Medef, fin août.

Clivage. La seconde (grosse) surprise de ce sondage, c'est l'engouement des ouvriers et employés – que l'on considérait jusqu'ici comme les grands sacrifiés de la réforme, à l'inverse des cadres qui avaient tiré leur épingle du jeu avec les jours de RTT. Un clivage que l'on retrouve sur la quasi-totalité des autres questions sociales actuellement en débat, où les salariés les moins qualifiés se montrent les plus méfiants quant aux orientations du gouvernement sur le monde du travail. Ainsi, 71% des ouvriers et 64,5% des employés disent vouloir *«rester aux 35 heures»*, contre 62% des professions intermédiaires et 53% des cadres. Des chiffres que confirment le vote survenu vendredi au sein de l'usine automobile Smart, en Moselle. Interrogés sur un projet de retour aux 39 heures (payées 37), les salariés, dans leur ensemble, se sont prononcés «pour» à 56%. Mais, dans le détail, les ouvriers ont voté «non» à 61%, tandis que la catégorie comprenant les cadres a dit «oui» à 74%.

Autre question, sur le temps de travail: peut-on cependant accorder plus de souplesse sur le terrain? Autrement dit, *«abandonner la durée légale du travail et la négocier entreprise par entreprise»*? Qu'il s'agisse de l'augmenter ou de la réduire. A 49% (contre 45%), les personnes interrogées se disent favorables à cette piste. Sauf, encore une fois, les catégories sociales les plus modestes: 56% d'entre eux, dont 61% parmi les ouvriers, se disent opposés à cette possibilité, alors que 50% des cadres y sont favorables.

Dissensus. Ce clivage entre CSP+ et classes populaires est plus fort encore sur un sujet largement débattu ces derniers mois: les accords de maintien de l'emploi (tels qu'issus de la loi de juin 2013), qui demandent des sacrifices aux salariés le temps que la situation économique de l'entreprise s'améliore. Oui à 71%, ont répondu les cadres, un score équivalent à celui des artisans et chefs d'entreprise. Non à 56% disent les ouvriers et employés.

Quant au droit du travail, s'il est jugé insuffisamment protecteur par les ouvriers et employés (à 53%), les cadres, eux, n'y trouvent rien à redire (à 62%). Le dissensus est moins important, mais perdure, sur le dernier thème en cours, évoqué par la commission Combrexelle: la place plus importante donnée à l'accord d'entreprise au détriment de la loi. Cette fois-ci, de façon paradoxale, ce sont les cadres qui, à 53%, se montrent plus réticents que les employés et ouvriers qui, eux paraissent partagés (47,5% contre, 45% pour).

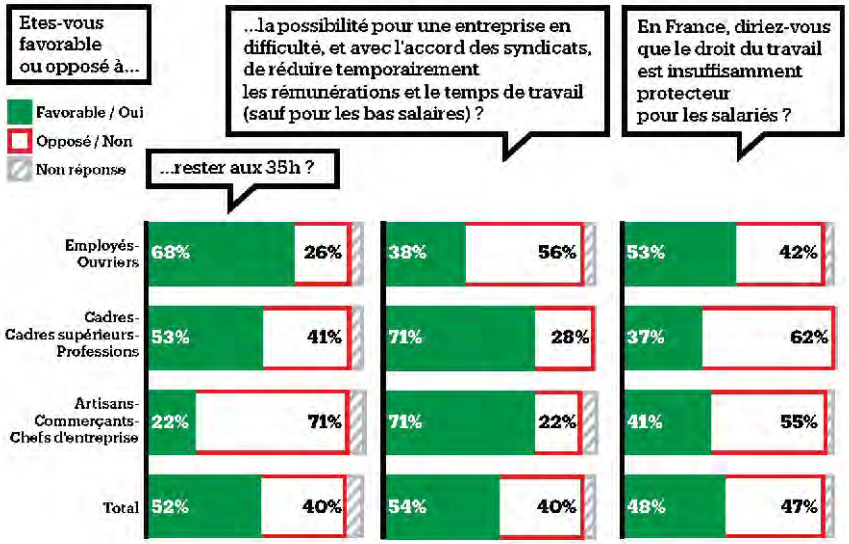
D'une manière générale, le monde salarié se montre donc à la fois attaché aux 35 heures – à des degrés divers selon les catégories –, mais aussi réticent, au sein des catégories professionnelles les moins qualifiées, à la plupart des réformes en cours. A l'inverse, ce sont les chefs d'entreprise et les retraités qui approuvent les derniers projets de l'exécutif, tout en rejetant l'actuelle durée légale du travail. Un soutien inhabituel pour un gouvernement de gauche, qui prend là le risque de se couper d'une partie du monde du travail, traditionnellement acquise à sa cause. ◆

Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
PAGE(S) : 2-3
SURFACE : 112 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Luc Peillon

► 16 septembre 2015 - N°40676



Haro sur les **chômeurs**

Les Français de tous bords sont pour des travaux d'intérêt général et la baisse progressive des allocations.

Plutôt réticent face aux dernières réformes libérales du gouvernement, le monde salarié se retrouve uni, tout comme l'ensemble du spectre politique, pour s'attaquer aux règles régissant l'assurance chômage. Et de fait, dans un bel unanimisme, «charger» les chômeurs. *«Pour l'opinion, les réformes prioritaires sont nettement hiérarchisées, et les plus attendues portent surtout sur la situation des demandeurs d'emploi, et moins sur le travail en lui-même,* estime François Miquet-Marty, de l'institut Viavoice. *Ces aspirations conjuguent à la fois le désir de justice sociale et l'incitation au retour à l'emploi».* Un signe, également, que le discours sur l'«assistanat» martelé ces dernières années, notamment sous l'ère Sarkozy, a marqué des points dans les esprits, à gauche comme à droite.

«Heures de mission». A 81%, les personnes interrogées sont ainsi d'accord pour demander aux chômeurs de longue durée *«d'effectuer quelques heures de missions d'intérêt général chaque semaine».* Et là, tout le monde est d'accord: les proches du Front de gauche (69%) et les écolos (83%), ceux du PS (78%) comme ceux de la droite (90%), les ouvriers (77,5%) comme les cadres (84%).

Même consensus pour *«réduire les allocations chômage des personnes les mieux payées, cadres au chômage par exemple».* Quelque 70% des personnes interrogées sont pour, dont 74% à gauche et 71% à droite. Les ouvriers s'en donnent à cœur joie (79%), comme les chefs d'entreprise (68%). Seuls les cadres couinent un peu, mais approuvent quand même – à 53,5% – une mesure qui les concerne pourtant directement...

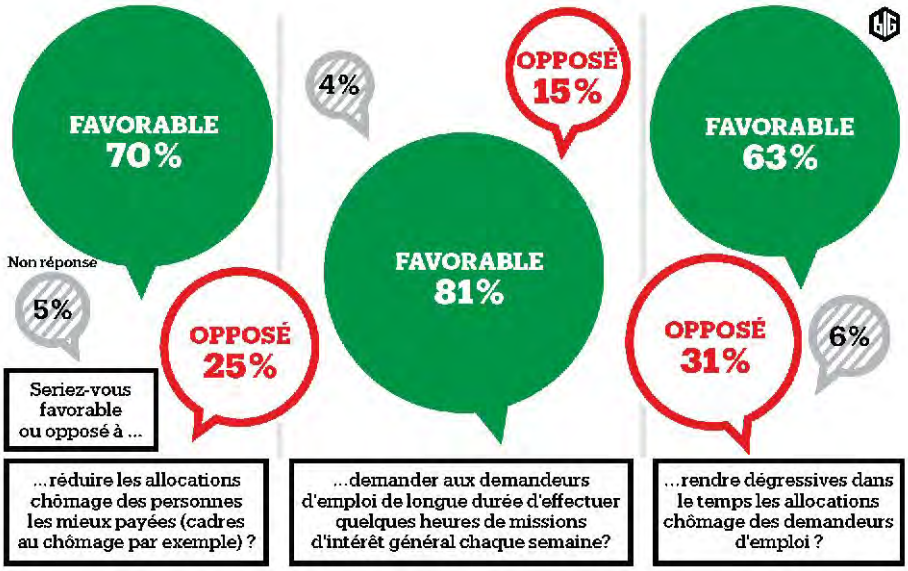
Dégressivité. Un peu moins partagée, mais néanmoins majoritaire à gauche (et évidemment à droite): la dégressivité, dans le temps, des allocations chômage. 64% des sondés y sont favorables et, parmi eux, 60% des électeurs de gauche et 84% des électeurs de droite. La mesure, à la différence des précédentes, divise cependant dans le camp «progressiste»: si 62% des proches du Parti socialiste et 60% des écologistes sont d'accord, les électeurs du Front de gauche sont contre à 61%. Pas encore dans le débat immédiat, ces questions vont rapidement revenir sur le devant de la scène, avec la reprise, dans quelques mois, de la négociation entre partenaires sociaux sur les nouvelles règles de l'assurance-chômage, prévues pour entrer en vigueur à la mi-2016. Or, si les questions des travaux d'intérêt général (compliqués à mettre en place) et du plafonnement des allocations chômage (qui existe déjà) paraissent exclues, le retour de la dégressivité pourrait, en revanche, refaire surface dans le panier de propositions du Medef. Mais là encore, tous les syndicats sont opposés. Même, jusqu'ici, la CFDT. ◂▸

Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
PAGE(S) : 2-3
SURFACE : 112 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : 93781
JOURNALISTE : Luc Peillon

► 16 septembre 2015 - N°40676



MÉTHODOLOGIE

Sondage réalisé par Viavoice pour *Libération*, du 2 au 7 septembre 2015, en ligne, auprès d'un échantillon de 998 personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

Tous droits de reproduction réservés

DNA
DERNIÈRES NOUVELLES D'ALSACE

PAYS : France
PAGE(S) : 15
SURFACE : 28 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Région - economie
DIFFUSION : 153613
JOURNALISTE : O.W.

► **16 septembre 2015**

Cliquez ici pour voir la page source de l'article

STRASBOURGSYNDICATS

La CFE-CGC sur le terrain du dialogue social

La CFE-CGC a réuni hier son bureau national à Strasbourg. L'occasion pour sa présidente, Carole Couvert, de présenter les propositions du syndicat pour améliorer le dialogue social avant de visiter, aujourd'hui, des entreprises de la région.

L'initiative a été prise il y a un an. Depuis, la CFE-CGC délocalise chaque mois l'une des réunions de son bureau national dans une autre ville de France. « Mon métier, je le conçois sur le terrain », explique sa présidente Carole Couvert.

Pour Carole Couvert, présidente de la CFE-CGC, « le dialogue social est un levier de performance économique ». PHOTO DNA - JF BADIAS

Hier, c'est à Strasbourg que l'état-major du syndicat de l'encadrement a choisi de se retrouver pour passer en revue les sujets du moment et en débattre avec les militants alsaciens. Actualité oblige, les échanges ont porté en grande partie sur la négociation collective, au cour du rapport remis la semaine dernière au Premier ministre par Jean-Denis Combrexelle. Un sujet cher à la CFE-CGC pour qui, a rappelé Mme Couvert, « le dialogue social est un levier de performance économique ».

« Le dialogue social doit revoir son modèle »

« Au moment où les entreprises sont en train de se repenser, le dialogue social doit revoir son modèle », a expliqué la présidente de la CFE-CGC lors d'une conférence de presse. Dans la négociation qui va débuter, et qui doit aboutir à un projet de loi d'ici la fin de l'année, le syndicat formulera trois propositions.

Il souhaite que les partenaires sociaux puissent travailler en co-construction, comme le font leurs homologues allemands. « Nous demandons à être associés en amont à la stratégie du chef d'entreprise, pour pouvoir faire des propositions » s'il devait y avoir désaccord sur les orientations, a indiqué Carole Couvert. C'est le meilleur moyen, selon elle, de « créer les conditions de la confiance » et d'aboutir à un « dialogue social plus mature ».

La CFE-CGC défend aussi l'idée d'un « syndicalisme d'adhésion ». Pour sa présidente, « les résultats des négociations collectives doivent être réservés aux adhérents des syndicats ». De cette façon, « les salariés s'intéresseraient plus à l'activité syndicale ».

Pour cela, a-t-elle poursuivi, « il nous faut des talents. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de la loi Rebsamen. » Le meilleur moyen d'en faire émerger est selon elle « de mettre en place une reconnaissance du militant syndical ». L'idée de la CFE-CGC consisterait à identifier « les compétences qu'il a acquises durant son mandat » et de les valoriser « en termes de classification et de salaire » afin d'encourager les salariés à s'engager. Une petite révolution.

La Confédération générale des cadres compte pour cela « beaucoup sur la nouvelle ministre du Travail Myriam El Khomri ». Elle espère que son regard neuf sur ces questions permettra « de faire bouger les lignes ».

Certaines entreprises n'ont pas attendu pour avancer sur ce sujet. C'est le cas notamment, a indiqué Liliane Carrère, secrétaire générale de l'Union régionale d'Alsace, de la Société alsacienne de meubles (Cuisines Schmidt et Cuisinella), à Sélestat, et de SCA à Kunheim où « le dialogue social s'est mis en place et une confiance s'est instaurée entre la direction et les salariés ». Carole Couvert ira le vérifier sur place ce matin avant de prendre la

927848635BC09A02706E0153510AC58620B56F90D152587836FD3E8

Tous droits de reproduction réservés

DNA
DERNIÈRES NOUVELLES D'ALSACE

PAYS : France
PAGE(S) : 15
SURFACE : 28 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Région - economie
DIFFUSION : 153613
JOURNALISTE : O.W.

► **16 septembre 2015**

Cliquez ici pour voir la page source de l'article

direction de Colmar, où la CFE-CGC organise avec l'AGEFIPH et l'UPA un colloque sur l'emploi et le handicap.

O.W. ■

Tous droits de reproduction réservés

URL : http://www.Dna.fr/
PAYS : France
TYPE : Web Grand Public

► 16 septembre 2015 - 05:06

Cliquez ici pour accéder à la version en ligne

La CFE-CGC sur le terrain du dialogue social

La CFE-CGC a réuni hier son bureau national à Strasbourg. L'occasion pour sa présidente, Carole Couvert, de présenter les propositions du syndicat pour améliorer le dialogue social avant de visiter, aujourd'hui, des entreprises de la région.

L'initiative a été prise il y a un an. Depuis, la CFE-CGC délocalise chaque mois l'une des réunions de son bureau national dans une autre ville de France. « Mon métier, je le conçois sur le terrain », explique sa présidente Carole Couvert.Hier, c'est à Strasbourg que l'état-major du syndicat de l'encadrement a choisi de se retrouver pour passer en revue les sujets du moment et en débattre avec les militants alsaciens. Actualité oblige, les échanges ont porté en grande partie sur la négociation collective, au cœur du rapport remis la semaine dernière au Premier ministre par Jean-Denis Combrexelle. Un sujet cher à la CFE-CGC pour qui, a rappelé M me Couvert, « le dialogue social est un levier de performance économique ».« Le dialogue social doit revoir son modèle »« Au moment où les entreprises sont en train de se repenser, le dialogue social doit revoir son modèle », a expliqué la présidente de la CFE-CGC lors d'une conférence de presse. Dans la négociation qui va débuter, et qui doit aboutir à un projet de loi d'ici la fin de l'année, le syndicat formulera trois propositions.Il souhaite que les partenaires sociaux puissent travailler en co-construction, comme le font leurs homologues allemands. « Nous demandons à être associés en amont à la stratégie du chef d'entreprise, pour pouvoir faire des propositions » s'il devait y avoir désaccord sur les orientations, a indiqué Carole Couvert. C'est le meilleur moyen, selon elle, de « créer les conditions de la confiance » et d'aboutir à un « dialogue social plus mature ».La CFE-CGC défend aussi l'idée d'un « syndicalisme d'adhésion ». Pour sa présidente, « les résultats des négociations collectives doivent être réservés aux adhérents des syndicats ». De cette façon, « les salariés s'intéresseraient plus à l'activité syndicale ».Pour cela, a-t-elle poursuivi, « il nous faut des talents. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de la loi Rebsamen. » Le meilleur moyen d'en faire émerger est selon elle « de mettre en place une reconnaissance du militant syndical ». L'idée de la CFE-CGC consisterait à identifier « les compétences qu'il a acquises durant son mandat » et de les valoriser « en termes de classification et de salaire » afin d'encourager les salariés à s'engager. Une petite révolution.La Confédération générale des cadres compte pour cela « beaucoup sur la nouvelle ministre du Travail Myriam El Khomri ». Elle espère que son regard neuf sur ces questions permettra « de faire bouger les lignes ».Certaines entreprises n'ont pas attendu pour avancer sur ce sujet. C'est le cas notamment, a indiqué Liliane Carrère, secrétaire générale de l'Union régionale d'Alsace, de la Société alsacienne de meubles (Cuisines Schmidt et Cuisinella), à Sélestat, et de SCA à Kunheim où « le dialogue social s'est mis en place et une confiance s'est instaurée entre la direction et les salariés ». Carole Couvert ira le vérifier sur place ce matin avant de prendre la direction de Colmar, où la CFE-CGC organise avec l'AGEFIPH et l'UPA un colloque sur l'emploi et le handicap.

Tous droits de reproduction réservés

La Correspondance économique
Quotidien d'Informations économiques et sociales

PAYS : France
PAGE(S) : 14-15
SURFACE : 72 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Faits et tendances
DIFFUSION : (1050)

► **16 septembre 2015 - N°23441**

Certaines préconisations du rapport "Transformation numérique et vie au travail" de M. Bruno METTLING seront intégrées à la future réforme du droit du travail, annonce Mme Myriam EL KHOMRI

"Transformation numérique et vie au travail", le rapport établi par le directeur général adjoint, en charge des ressources humaines et de la communication interne d'Orange, M. Bruno METTLING (cf. CE d'hier), a été remis hier dans la matinée à la ministre du Travail Myriam EL KHOMRI. Le rapport compte 36 propositions pour qu'entreprises et salariés puissent négocier correctement le virage du numérique, qui bouleverse en profondeur l'organisation du travail. La ministre a salué un rapport "riche" et '"source d'inspiration pour avancer rapidement sur ces sujets". "La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail" sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre selon Mme EL KHOMRI, le rapport pourrait "faire l'objet d'un débat en séance plénière et d'une déclinaison ensuite dans les tables rondes, qu'il s'agisse de celle dédiée au compte personnel d'activité, à la transition écologique ou à l'avenir de nos filières et de nos métiers", a-t-elle ajouté. En outre, des mesures préconisées par le rapport seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, présenté en conseil des ministres fin 2015/début 2016.

La nouvelle ministre du Travail, qui n'entend pas se laisser déposséder du sujet par un autre ministère, relève plusieurs enjeux : éviter que ne soient exclus du marché du travail "ceux qui n'auront pas su adapter leurs compétences", la gestion de la "surcharge informationnelle" qui nuit à la santé des salariés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'"irruption massive" du numérique pose "de nombreuses questions : celle du temps de travail, des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour".

Parmi les préconisations du rapport Mettling, celle d'un droit et devoir de déconnexion (du téléphone, des mails...) "méritera réflexion", estime Mme EL KHOMRI. De même que la proposition "de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises a retenu toute mon attention", souligne-t-elle. La ministre s'est dite également "attentive aux propositions visant à renforcer le collectif - y compris en cas de télétravail" pour que les travailleurs à distance ne souffrent pas d'isolement.

Tous droits de reproduction réservés

La Correspondance économique
Quotidien d'Informations économiques et sociales

PAYS : France
PAGE(S) : 14-15
SURFACE : 72 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Faits et tendances
DIFFUSION : (1050)

► **16 septembre 2015 - N°23441**

Des syndicats satisfaits mais prudents

Plusieurs syndicats ont salué hier la remise au gouvernement du rapport Mettling, le premier consacré à l'impact du numérique sur le travail, en faisant part pour certains de critiques ou d'inquiétudes. Pour l'Ugict-CGT, ce rapport "permet enfin d'ouvrir le débat : il souligne la nécessité de prévenir et d'anticiper l'ensemble des risques que comporte cette mutation majeure, en 'refusant que le numérique ne soit le prétexte à remettre en cause les fondements de notre modèle social'". "Il occulte cependant les menaces en matière de suppression d'emplois et reste sur des ambiguïtés sur la façon de sécuriser le forfait jours", écrit la fédération. Selon FO, les évolutions technologiques génèrent "de nouveaux usages professionnels, souvent peu maîtrisés et mal encadrés". La mission Mettling a cherché "à juste titre à poser des éléments diagnostics" et "certaines préconisations vont dans le bon sens". Mais le syndicat relève dans le rapport des "tendances potentiellement dangereuses". Il pointe notamment "une logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit d'une régulation au niveau des entreprises", comme par exemple sur le "devoir de déconnexion" que le rapport préconise de "traiter au cas par cas, entreprise par entreprise".

De son côté, la CFE-CGC a indiqué partager "l'état des lieux et les enjeux décrits dans le rapport" et ne pas être "opposée" aux "évolutions" induites par la révolution numérique, tandis que La CFDT cadres, elle, "se félicite de retrouver nombre de ses propositions". Pour sa part, le Medef "salue" un rapport qui "souligne toutes les opportunités que représente cette transition en termes de nouveaux modes de travail et formes d'emplois".

Tous droits de reproduction réservés

FO : Jean-Claude Mailly dénonce à Marseille la politique libérale du gouvernement

Nous avons un gouvernement qui conduit une politique sociale-libérale, libérale-capitaliste, appelons-là comme on veut, elle est en tout cas libérale, lance, ce mardi 15 septembre à Marseille, lors du meeting de rentrée de l'UD FO 13, Jean-Claude Mailly, le Secrétaire Général de la Confédération FO- Elle remet en cause morceau par morceau les acquis des salariés. Et, pour cela, le gouvernement se comporte de manière autoritaire, passe en force ». Une nouvelle fois, le responsable syndical s'en prend à la politique de dérégulation conduite par le gouvernement.

ean-Claude Mailly, le Secrétaire Général de la Confédération FO était à l'UD FO 13 à Marseille ce mardi 15 septembre (Photo Robert Poulain)Jean-Claude Mailly en vient à la loi Macron : « C'est le vice-premier ministre, il empiète sur les ministères du Travail et de la Justice ». Souligne le volet concernant les Prud'hommes : « Le Code du Travail qui a été créé pour compenser la situation d'inégalité entre l'employeur et le salarié, et bien pour la première fois, on a retiré certains conflits pour les reverser au code civil ». Concernant le travail du dimanche, il considère : « Il peut exister ici ou là. Le danger c'est d'aller vers une banalisation de ce travail dominical. Et, lorsque ce sera le cas il sera payé comme les autres jours. Or, la Loi Macron va dans le sens de la banalisation, ainsi 531 rues de Paris pourront être ouvertes le dimanche. Pour qui connaît Paris, il est évident que certaines ne voient jamais de touristes. En plus, il faudra bien se rendre compte que lorsque tout le monde travaillera le dimanche il ne pourra plus y avoir de clients dans les magasins ». Enfin il aborde la partie relative aux licenciements. « Actuellement, si un groupe veut licencier sur un site on regarde la situation du groupe. Avec la loi Macron on ne regardera plus que celle du site. Alors, il ne sera pas difficile à un employeur de créer des difficultés pour pouvoir mettre en place un plan social au rabais ». Et de prévenir : « Si l'attaque contre notre Code du travail menace notre République sociale nous saurons toujours prendre nos responsabilités pour protéger les droits des travailleurs ».« Le pire c'est que la crise n'est peut être pas derrière nous »Puis d'affirmer : « Nous avons tout de suite dit ; "attention danger" lorsque le Premier ministre a envoyé une lettre de mission à l'ancien directeur du Travail, Jean-Denis Combrexelle. La France est le pays où les salariés sont le mieux couverts par les conventions collectives ou les statuts. L'ancien directeur du travail propose de mettre fin à cela, de livrer les salariés aux employeurs. Avec un tel système, en Allemagne, 40% des salariés gagnent entre 400 et 600 euros par mois. A partir du moment où nous avons accepté le pacte budgétaire, nous sommes entrés dans une logique qui fait que l'Europe est la zone où la croissance est la plus faible parce que nous sommes dans une logique de baisse du coût du travail, de flexibilité et d'austérité. 41 milliards ont été donnés sur trois ans aux entreprises sans condition financé par 50 milliards de réduction des dépenses sociales ». « Le pire , ajoute-t-il, c'est que la crise n'est peut-être pas derrière nous avec ce qui se passe en Chine ou encore aux États-Unis où existe une bulle étudiante. Il faut savoir que dans ce pays les étudiants empruntent pour payer leurs études, jusqu'à 60 000 dollars de frais d'inscription par an. Les étudiants empruntent, mais lorsqu'ils se retrouvent au chômage à la fin de leurs études, ils ne peuvent rembourser. Et c'est ainsi qu'une bulle de 1 200 milliards de dollars s'est créée. Qu'adviendra-t-il si elle explose ? ». Il aborde ensuite la question des retraites complémentaires : « Nous avons un problème avec le patronat, notamment le Medef. Nous sommes dans un système où l'on remet en cause l'âge légal de la retraite qui est aujourd'hui de 62 ans. Nous sommes dans une situation de blocage, s'il perdure le gouvernement sera obligé de faire une loi. Vu la politique qu'il mène on irait vers une réduction des droits ou une ouverture aux assurances ». Enfin, il en vient à l'accueil des migrants : « Il faut ouvrir les portes. Dans quelles conditions ? L'Europe n'arrive pas à se mettre d'accord, une

Tous droits de reproduction réservés

nouvelle preuve qu'elle est faite pour le capital, les marchés et pas pour les hommes et les femmes ».Michel CAIRE

Tous droits de reproduction réservés

Le Parisien

PAYS : France
PAGE(S) : 6
SURFACE : 51 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Économie
DIFFUSION : 229638
JOURNALISTE : Catherine Gasté

► 17 septembre 2015 - N°22091

Le CICE rapportera 18,2 Mds€ aux entreprises cette année

AIDES PUBLIQUES. Selon un rapport que nous nous sommes procuré, les employeurs ont recours à la mesure phare du pacte de responsabilité. Mais les effets sur l'emploi et l'investissement restent incertains.

LENT AU DÉMARRAGE, fustigé pour sa complexité, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)*, entré en vigueur le 1er janvier 2013, tourne désormais à plein régime. Selon le projet de rapport du comité de suivi du CICE que nous nous sommes procuré et qui doit être rendu public autour du 23 septembre, la mesure phare du pacte de responsabilité, destiné à booster la compétitivité des entreprises, a le vent en poupe : au 31 juillet 2015, l'Etat a mis sur la table 14 Mds€ sous forme de crédit d'impôt, contre 11,2 Mds€ en 2014. D'ici à la fin de l'année, le montant du chèque devrait même atteindre 18,2 Mds€ (au titre des salaires versés par les entreprises en 2014), soit quasiment le rythme de croisière estimé à 20 Mds€ par an par le gouvernement. Sauf que, si la mesure est maintenant connue et utilisée, elle fait toujours débat. Impossible d'évaluer son impact, notamment sur l'emploi, reconnaît le rapport. Même s'il ressort d'ores et déjà un point positif : le CICE a « apporté un bol d'air pour les entreprises les plus fragilisées par la crise ».

■ Les contreparties se font attendre

« Le montant élevé du CICE justifie que cette question fasse l'objet d'un examen scrupuleux », mais « il est trop tôt pour mesurer de manière rigoureuse les effets », écrit noir sur blanc le comité de suivi. Sous la houlette de l'économiste Jean Pisani-Ferry, quatre équipes « travaillent en toute indépendance » sur « l'emploi, les salaires, la compétitivité, l'innovation… et bien entendu l'investissement ». Problème : deux ans et demi après la mise en œuvre de cette mesure contestée par les syndicats, aucun bilan n'est encore disponible. « Les résultats ne pourront être accessibles qu'au printemps ou à l'été 2016 », promet le comité de suivi.

■ La pérennité du dispositif en question

Et si le dispositif était remanié, voire passé à la trappe, à cause de problèmes budgétaires ? Même si le gouvernement martèle depuis deux ans que l'engagement sera tenu, il n'empêche : la crainte obsède les entreprises. Alors que le gouvernement vient d'annoncer le report de la mise en service de l'autre grande mesure du pacte de responsabilité *(lire ci-dessous)*, le sujet est soulevé dans ce rapport. Il existe « une incertitude récurrente des dirigeants d'entreprise quant à la pérennité du dispositif dans le temps », est-il écrit. Or cette crainte patronale sur l'avenir du CICE — sujet à débats au sein du PS, comme au gouvernement — « est susceptible de réduire sa prise en compte dans les décisions engageant l'entreprise sur plusieurs années ». En d'autres mots : tout signal de « précarité » de la mesure pourrait inciter les employeurs à ne pas jouer le jeu jusqu'au bout… notamment en créant des emplois.

Manuel Valls ne s'y est pas trompé. Hier soir, le Premier ministre a envoyé à nouveau au patronat un message rassurant. Le pacte de responsabilité « sera totalement respecté ».

CATHERINE GASTÉ

** Le CICE est un crédit d'impôt de 6 % appliqué sur les rémunérations qui ne dépassent pas 2,5 smic, soit 43 725 € par an. L'entreprise peut demander soit son versement immédiat, soit son imputation sur le solde de ses impôts, soit le reporter à l'année suivante. Un gain financier non négligeable équivalant pour l'employeur à 1 000 € par an pour un salarié au smic.*

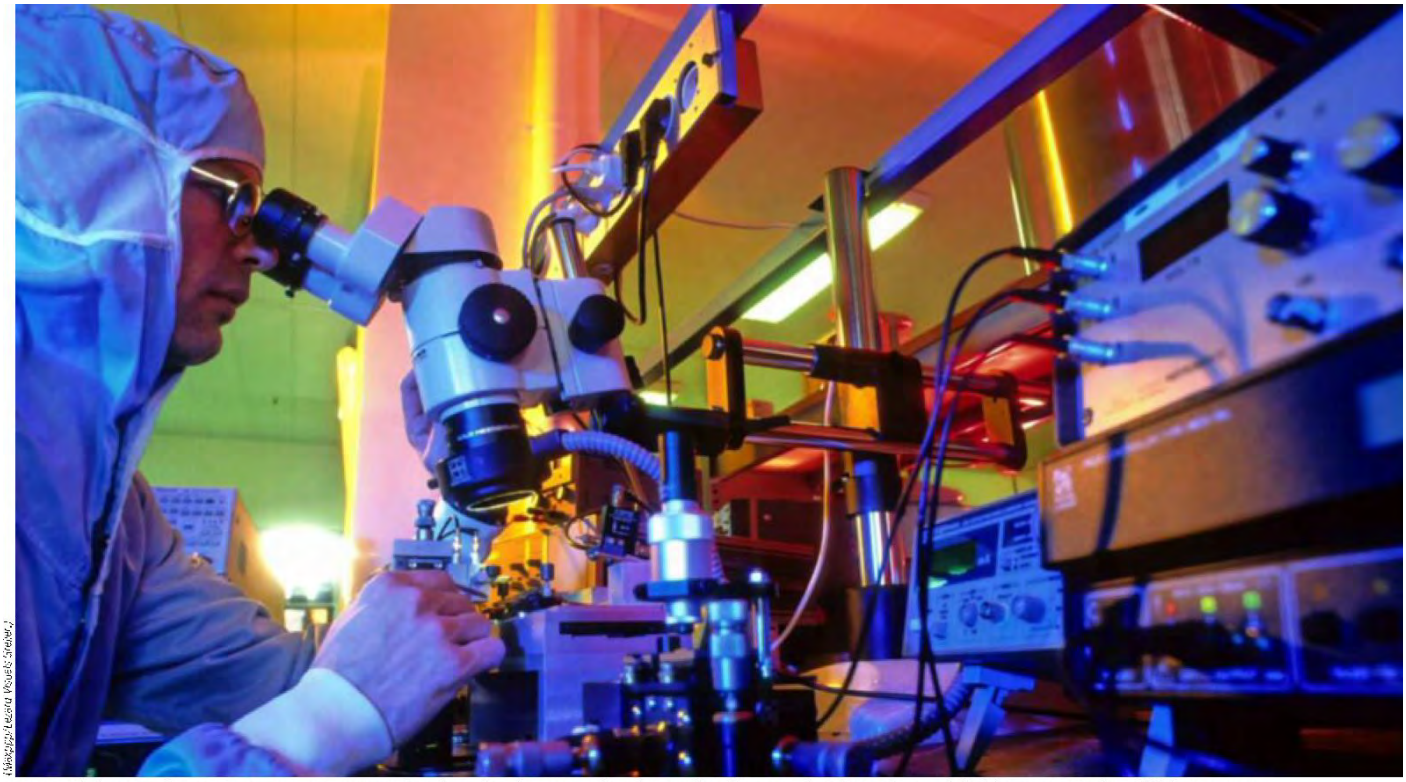
Tous droits de reproduction réservés

Le Parisien

PAYS : France
PAGE(S) : 6
SURFACE : 51 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Économie
DIFFUSION : 229638
JOURNALISTE : Catherine Gasté

► **17 septembre 2015 - N°22091**



Destiné à favoriser l'investissement, notamment dans la recherche, pour créer des emplois, l'impact du CICE sur la santé de l'économie s'avère difficile à mesurer.

Tous droits de reproduction réservés

LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

PAYS : France
PAGE(S) : 1-2
SURFACE : 0 %
PERIODICITE : Quotidien

DIFFUSION : (20180)

► 17 septembre 2015 - N°16915 - Actualité

DROIT DU TRAVAIL

Transformation numérique et vie au travail : les propositions du rapport Mettling

Sécuriser le forfait-jours et déroger au repos de 11 heures pour les travailleurs du numérique, instituer un droit et un devoir à la déconnexion, mieux encadrer le télétravail : telles sont les principales mesures suggérées par Bruno Mettling, DRH d'Orange, pour adapter le travail à la transformation numérique, dans un rapport remis le 15 septembre à la ministre du Travail. Celle-ci a annoncé que le sujet serait à l'ordre du jour de la conférence sociale du 19 octobre.

Permettre aux entreprises de réussir la transformation numérique, tout en améliorant la qualité de vie au travail des salariés, tel est l'objectif du « rapport Mettling » remis à la ministre du Travail le 15 septembre, lequel dresse une liste de 36 propositions. Parmi celles-ci, le DRH d'Orange met en avant la nécessité de consolider le dispositif du forfait-jours, de créer un droit et un devoir à la déconnexion, de développer dans de bonnes conditions le télétravail et de garantir des droits sociaux aux travailleurs non salariés.

Sécuriser le dispositif du forfait-jours

Pour Bruno Mettling, le dispositif du forfait-jours est le **cadre** juridique **le plus adapté** aux nouvelles modalités d'organisation du travail des salariés autonomes du **numérique**. Or, ce cadre est aujourd'hui fragilisé par les décisions de la Cour de cassation, qui a annulé plusieurs conventions de branche. Aussi, estime-t-il nécessaire une **intervention législative** pour **sécuriser** le dispositif du forfait-jours, afin de préciser ce que doivent contenir les accords collectifs et de définir la notion de « **charge de travail** ». En outre, il conviendrait de compléter la mesure du temps de travail du salarié par la mesure de sa charge de travail et de créer un droit d'alerte individuel permettant de mettre fin à d'éventuelles dérives.

De plus, le DRH d'Orange suggère de permettre, « de manière exceptionnelle », « de **déroger** par accord collectif au **temps de repos quotidien** de **11 heures**, à la condition que les modalités de récupération soient définies ».

Mieux encadrer le télétravail

En plein développement (16,7 % des salariés en 2012), le télétravail permet d'associer la productivité des entreprises et la qualité de vie au travail des salariés. Néanmoins, pour Bruno Mettling, le télétravail comporte certains **risques** : **isolement** du télétravailleur, **délitement** du **collectif de travail** notamment. L'auteur du rapport préconise en conséquence aux entreprises de s'inspirer de toute une liste de **bonnes pratiques**, parmi lesquelles figurent l'instauration de jours de présence obligatoires et réguliers sur le lieu de travail, la fixation de plages de disponibilité à distance du manager, le partage des informations entre membres de l'équipe pour que télétravailleurs et salariés sur site soient au même niveau d'information.

Les entreprises devraient, en outre, **clarifier** la **notion d'accident du travail** dans le cadre du télétravail, le rapport notant que la présomption d'imputabilité qui vaut dans le cadre du travail classique ne va pas de soi dans ce cas.

Enfin, Bruno Mettling recommande aux partenaires sociaux de se saisir d'une **modification** de l'**ANI** sur le télétravail de 2005 pour viser à autoriser des expérimentations plus en adéquation avec l'état actuel des technologies.

Instituer un droit et un devoir à la déconnexion

Autre levier participant de la qualité de vie au travail des salariés : l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Pour le garantir, Bruno Mettling met en avant le droit à la déconnexion, lequel doit toutefois s'accompagner d'un devoir de déconnexion. Selon lui, « le droit à la déconnexion est [...] une **coresponsabilité** du **salarié** et de l'**employeur** », qui « relève autant d'une éducation au niveau individuel que d'une régulation au niveau de l'entreprise ». Ce droit et ce devoir à la déconnexion devraient être **mis en place** de manière **concertée** avec les représentants du personnel, par le biais d'une charte par exemple, et être assorti d'actions de sensibilisation à l'usage des outils numériques.

Intégrer les nouvelles formes d'emploi dans le système social

Le développement du numérique s'est accompagné du développement de **nouvelles formes d'emploi non salariées**, qu'il convient d'intégrer dans le système de protection sociale, souligne Bruno Mettling. Il s'agirait, dans le prolongement du compte personnel d'activité, de **construire** un **cadre juridique** pour ces formes de travail hors salariat, en définissant un **socle de droits** attachés à la personne et en prévoyant sa participation au financement du système de **protection sociale**. En outre, pour le DRH d'Orange, il serait peut-être nécessaire d'**élargir** le **concept de salariat**, en se fondant sur d'autres éléments que le lien de subordination juridique, tels que le degré d'autonomie du travail, le pouvoir de fixation de la rémunération, l'exclusivité des services du travailleur, etc. ■

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr

LE NUMÉRIQUE SERA À L'ORDRE DU JOUR DE LA CONFÉRENCE SOCIALE

Myriam El Khomri a annoncé, le 15 septembre, que la question du **numérique** et de ses conséquences sur l'organisation du travail ferait l'objet d'une réflexion entre les partenaires sociaux lors de la **conférence sociale du 19 octobre** prochain. Les pistes de réforme qui seront dégagées, concernant le droit du travail et les conditions de travail, seront intégrées au **projet de loi** sur la **réforme du Code du travail** que la ministre présentera fin 2015-début 2016 *(v. l'actualité n° 16911 du 11 septembre 2015)*. D'autres pourraient figurer dans le projet de loi Macron II.

Tous droits de reproduction réservés

L'USINE NOUVELLE

PAYS : France
PAGE(S) : 28
SURFACE : 54 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Essentiel
DIFFUSION : 26554
JOURNALISTE : Cécile Maillard

► **17 septembre 2015 - N°3436**

usinenouvelle.com/economie

Pierre Gattaz (Medef) et Philippe Martinez (CGT) à Matignon.

Réforme droit du travail

SYNDICATS ET PATRONAT FACE À LEURS RESPONSABILITÉS

Un proche du Premier ministre le reconnaît : confier l'écriture du droit social, la régulation des relations entre salariés et employeurs, aux syndicats et aux patrons, est « un pari ». Un pari sur le changement d'attitude des acteurs face à la responsabilité qui leur est confiée. Un pari sur leur capacité à trouver un compromis et à produire des travaux de qualité. Dans la future architecture du droit social, les accords d'entreprise devront être signés par des syndicats ayant obtenu au moins 50 % des voix aux élections professionnelles – contre des accords validés, actuellement, par des syndicats représentant 30 % des voix. Pour obtenir ces signatures, les chefs d'entreprise devront convaincre, écouter, dialoguer, informer en toute transparence. Quant aux syndicats, ils seront responsabilisés. Certains passent des mois à la table des négociations, mais refusent au dernier moment de signer, par posture idéologique, tout en étant ravis que d'autres paraphent un texte bénéfique pour l'entreprise. À l'avenir, ne pas signer empêchera tout accord. Des blocages sont à prévoir, forcément, et le droit minimal, celui de la branche, s'appliquera. Au niveau des branches professionnelles, ce sont les organisations patronales qui sont attendues au tournant. D'abord parce qu'elles ont traîné des pieds pour remettre de l'ordre. Ensuite parce que les accords de branche ne sont pas tous ambitieux. Pilotés par des grandes entreprises, ils ne répondent pas toujours aux attentes des TPE et PME. Si le taux de syndicalisation des salariés est faible, les appareils patronaux sont de plus en plus critiqués par leur base, qui remet parfois en cause leur légitimité, comme l'a montré la récente campagne pour la présidence de l'UIMM (métallurgie). Le pari de la réforme est de confier suffisamment de pouvoir aux organisations patronales et syndicales pour qu'elles retrouvent de la crédibilité aux yeux de leurs adhérents. ■ CÉCILE MAILLARD

« La négociation collective existe, mais n'est pas suffisamment innovante. »
Jean-Denis Combrexelle, auteur du rapport sur le droit du travail. En 2014, il y a eu 36 500 accords d'entreprise.

Tous droits de reproduction réservés

L'HUMANITÉ DIMANCHE

PAYS : France
PAGE(S) : 16-18
SURFACE : 259 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (163750)

► 17 septembre 2015 - N°478

CODE DU TRAVAIL
Les réformes que nous voulons, maintenant !

À contre-courant de la réécriture du code du travail telle que la veut le gouvernement, « l'Humanité Dimanche » propose d'autres réformes à mener pour protéger les salariés des mutations du capitalisme et bâtir un code taillé pour le XXIe siècle. Parce que, au prétexte d'un code supposé énorme et illisible, ce n'est pas un toilettage, mais un dézingage qui est organisé.

ALLÉGER OUI, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT

Les patrons qui le disent obèse et incompréhensible font preuve d'une bonne dose de mauvaise foi. Le Code du travail compte certes 3 809 pages (édition Dalloz 2015) pour 1,4 kg, mais ces chiffres ne signifient pas grand-chose. « Au bout du compte pas plus de 10 articles essentiels servent aux prud'hommes », tient à rappeler Gérard Filoche, ancien inspecteur du travail. En réalité, ce qui a tant fait enfler le Code, ces dernières années, ce sont principalement les multiples dérogations accordées aux patrons par les gouvernements successifs, sous prétexte, justement, de « simplification ». Un exemple parmi d'autres, donné par le professeur de droit social Pascal Lokiec : « La loi Rebsamen crée la possibilité de regrouper les instances représentatives du personnel en une instance unique. Résultat : 9 articles supplémentaires dans le Code du travail, pour une mesure qui prétend apporter de la simplification. » Une foultitude de dérogations permettent de détricoter les protections conçues au départ. Les patrons peuvent, par accord collectif, se soustraire au repos dominical, aux 35 heures hebdomadaires, au minimum de 24 heures hebdomadaires pour un salarié à temps partiel… Soit autant de pages à supprimer, au moins en partie.

PREMIER IMPÉRATIF : INSTAURER UN QUOTA MAXIMAL D'INTÉRIMAIRES ET DE CDD.

CHARLES PLATIAU / REUTERS

Myriam El Khomri, nouvelle ministre du Travail, Manuel Valls et Jean-Denis Combrexelle, auteur du rapport sur « l'assouplissement » du Code du travail, tout sourires en le présentant, le 9 septembre, à la presse.

METTRE UN COUP D'ARRÊT À LA PRÉCARISATION

En ce moment, près de 85 % des embauches se font en CDD. Face à l'explosion de la précarité sous toutes ses formes (explosion des contrats courts, développement du temps partiel subi, etc.), certains préconisent des mesures d'urgence, à inscrire dans le Code du travail. Premier impératif : instaurer un quota maximal d'intérimaires et de contrats à durée déterminée. Gérard Filoche propose de fixer la borne à 5 % des effectifs dans les entreprises de plus de 20 salariés. Pour inciter les patrons à cesser d'embaucher des CDD, il faut aussi en renchérir le coût, en jouant sur plusieurs leviers. « La loi pourrait augmenter l'indemnité de précarité (versée en fin de contrat) pour la rendre dissuasive, préconise l'ancien inspecteur du travail. Dans un premier temps à 25 % (contre 10 % actuellement), pour les CDD comme pour l'intérim. L'usage de contrats précaires sur des postes permanents sera plus durement sanc-

Tous droits de reproduction réservés

L'HUMANITÉ DIMANCHE

PAYS : France
PAGE(S) : 16-18
SURFACE : 259 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (163750)

► **17 septembre 2015 - N°478**

tionné. » Par ailleurs, la durée d'un CDD serait revue à la baisse, à un an maximum, contre 18 mois aujourd'hui. Tout allégement des cotisations sociales encourageant les emplois à temps partiel et précaires serait supprimé. Dernière proposition : la loi doit établir une complète égalité des droits entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel.

EMPÊCHER LE DUMPING SOCIAL

Actuellement, plus de 200 000 travailleurs détachés triment en France dans de nombreux secteurs (BTP, agriculture, intérim, etc.), dans des conditions souvent désastreuses. Officiellement, ces salariés venant principalement d'Europe de l'Est ne peuvent pas être payés en dessous du SMIC. En revanche, les cotisations sociales sont celles des pays d'origine. Soit un différentiel évalué à 30 % en moyenne par la CGT… Sous la pression des syndicats, l'Union européenne a entrepris de mettre un terme aux abus les plus criants, en instaurant par exemple la responsabilité des donneurs d'ordres vis-à-vis de leurs sous-traitants en cas de fraude. Mais le dumping social continue. « Il existe au moins une mesure simple à prendre dès maintenant, assure Francine Blanche, membre de la direction confédérale de la CGT : obliger les patrons français employant des travailleurs détachés à verser un volume de cotisations sociales équivalent à ce qui se pratique en France. Cela supprimerait d'un coup l'effet d'aubaine, sans pour autant porter atteinte à la liberté de circulation. »

RELEVER LE DÉFI DE L'« UBERISATION »

La révolution annoncée par les nouveaux mastodontes de l'économie tels qu'Uber s'appuie sur un vivier quasi infini de travailleurs dits « indépendants ». Mais ce terme est souvent trompeur. La plupart des chauffeurs de l'entreprise américaine sont obligés de se déclarer »»

FLEXIBILITÉ : LA FRANCE FAIT PIRE QUE L'ALLEMAGNE

Au rayon des lieux communs sur le marché du travail, la prétendue « flexibilité » de l'Allemagne occupe une place de choix. Pour faire voler en éclats ce cliché, il suffit d'écouter… l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). L'organisme s'intéresse de près au degré de flexibilité des marchés du travail européens, à partir de 3 critères : « contraintes » pesant sur les licenciements individuels (délai de préavis, indemnités de licenciement, etc.) ; coût des licenciements collectifs et réglementation encadrant les contrats précaires (CDD, intérim, etc.). Conclusion : contrairement au matraquage idéologique, le marché du travail allemand est moins flexible qu'en France (« AlterEcoPlus », le 10 septembre). Il est par exemple plus « difficile » pour un patron allemand de se séparer d'un salarié ou de lancer un PSE (plan dit de sauvegarde de l'emploi, qui est en fait un plan de licenciements). « On se rend compte aussi que l'écart ne cesse de se creuser, note « AlterEcoPlus ». Les salariés allemands sont en réalité de mieux en mieux protégés au fil du temps, tandis que les salariés français le sont au contraire plutôt de moins en moins. » Le but de la démonstration n'est pas de faire pour autant de l'Allemagne un paradis salarial, mais bien de démonter quelques clichés.

Tous droits de reproduction réservés

L'HUMANITÉ DIMANCHE

PAYS : France
PAGE(S) : 16-18
SURFACE : 259 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

DIFFUSION : (163750)

► 17 septembre 2015 - N°478

LES RÉFORMES QUE NOUS VOULONS, MAINTENANT!

THOMAS OLIVA / AFP

Les salariés d'Euronext, opérateur financier de la zone euro, protestent, en juin devant la Bourse de Paris, contre 101 suppressions d'emplois.

» en autoentrepreneurs, ces travailleurs « low cost » sont privés d'assurance chômage. Comment parler d'indépendance, alors même qu'ils restent assujettis aux règles de fonctionnement d'Uber, qui prélève jusqu'à 20 % de leurs revenus? Plus généralement, la multiplication des travailleurs indépendants oblige à redéfinir les liens de subordination unissant patron et salarié, explique Pascal Lokiec: « La notion de subordination devrait intégrer d'autres critères, tel que le contrôle exercé ou non par un employeur sur un travailleur. Prenons l'exemple d'un chauffeur dit "indépendant". S'il peut être géolocalisé, et noté par les clients avec interdiction d'accès à l'application en cas de mauvais score, il est bien "contrôlé" par l'entreprise. Par ailleurs, la mort d'une fillette, renversée par un chauffeur UBER à San Fransisco, a mis au premier plan les problèmes de responsabilité liés à l'économie du partage. L'entreprise, qui se dit simple plateforme de mise en relation, peut-elle être jugée responsable ? »

DONNER DE NOUVEAUX DROITS AUX SALARIÉS

Depuis trente ans, droite et gauche au pouvoir se sont lancées dans une course au moins-disant social, sous prétexte qu'un niveau élevé de protection sociale nuirait à l'emploi. L'explosion du chômage a démontré l'absurdité du raisonnement. Il est temps d'inverser la tendance. Ici, les propositions visant à instaurer une réelle démocratie au sein de l'entreprise ne manquent pas. Il s'agirait, par exemple, d'étendre les missions et moyens des comités d'entreprise (CE) en les dotant d'un droit de veto utilisable en cas de réorganisation de l'entreprise (licenciements, fermetures, etc.). La CGT milite, par ailleurs, pour l'instauration d'une sécurité sociale professionnelle, garantissant pour chaque travailleur un socle de droits (formation, qualification, ancienneté, niveau de salaire, etc.) transférables d'une entreprise à l'autre. Néanmoins, toutes ces mesures resteront sans effet si on ne se donne pas les moyens de les appliquer. Et ce ne sont pas les quelque 2 300 inspecteurs du travail qui pourront contrôler 3 millions d'entreprises… Ces effectifs devront donc être revus très fortement à la hausse. Malheureusement, le gouvernement n'en prend pas le chemin. ★

CYPRIEN BOGANDA
cboganda@humadimanche.fr

Comment le gouvernement veut casser le Code du travail

AVANT LA RÉFORME	APRÈS LA RÉFORME	DÉCRYPTAGE
Le contrat individuel prend « le pas » sur l'accord collectif si celui-ci est plus avantageux pour le salarié.	L'accord collectif plus défavorable s'appliquera et pourra s'imposer au contrat de travail individuel.	RÉGRESSION DES DROITS DU TRAVAILLEUR.
Les accords sont à durée indéterminée.	Les accords auraient une durée limitée, 4 ans par exemple.	LES NÉGOCIATIONS SERONT PERMANENTES.
Le principe majoritaire est déjà applicable pour les PSE ou les accords de maintien dans l'emploi.	Tous les accords devraient recueillir la signature de syndicats représentant au moins 50 % des salariés.	LES SYNDICATS SERONT SOUMIS AU CHANTAGE À L'EMPLOI.
Le Code du travail prime sur les accords.	Les accords peuvent déroger plus largement au Code du travail.	TOUJOURS MOINS DE DROITS COMMUNS.
La récente loi Macron permet aux entreprises en difficulté de négocier une diminution des salaires sur une durée de cinq ans (au lieu de deux ans auparavant) en contrepartie du maintien des emplois.	Toutes les entreprises, même sans difficulté, pourront négocier salaires et durée du temps de travail.	INCITATION AU DUMPING SOCIAL.
Un salarié peut travailler plus de 35 h, les heures supplémentaires sont majorées, mais il est possible d'obtenir une majoration minime de 10 %.	Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires majorées peut être décidé dans les négociations, à partir de la 37e, 38e ou 39e heure travaillée et non plus dès la 36e comme aujourd'hui.	FIN DE LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL.
Les salariés des TPE/PME dépendent des conventions collectives.	Les branches, après négociations, proposeraient des accords types adaptés à la taille et l'activité des TPE. Sinon, un socle minimal prévu dans le Code du travail s'appliquerait.	DROITS AU RABAIS POUR LES SALARIÉS DES TPE.

Tous droits de reproduction réservés

LE HAVRE PRESSE

PAYS : France
PAGE(S) : 46
SURFACE : 11 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : France-monde
DIFFUSION : 9921

► **17 septembre 2015**

Cliquez ici pour voir la page source de l'article

en bref

Social

Philippe Martinez fustige la gestion Hollande

Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, fustige la politique du travail menée depuis trois ans sous le mandat de François Hollande en ne constatant « *aucune rupture par rapport aux politiques précédentes* ». « *En trois ans, il y a eu des lois plutôt bonnes sur des problématiques sociétales, mais sur le travail, pas grand-chose* » , estime le numéro un cégétiste. Pour Phlippe Martinez, « *les dividendes des actionnaires flambent, le patrimoine des grandes fortunes augmente, les inégalités se creusent, il y a de plus en plus de chômeurs* ». « *Mais on continue de faire les yeux doux aux patrons, de dire que le travail est un coût, qu'il faut de la flexibilité. Il n'y a eu aucune rupture par rapport aux politiques précédentes* » , affirme le patron de la CGT. Philippe Martinez laisse planer le doute sur sa participation à la conférence sociale du 19 octobre. « *Si c'est pour casser le code du travail on n'ira pas. Mais si c'est pour parler des salaires ou des 32 heures, on ira en courant* » , dit-il. La réforme du droit du travail sur la base du rapport Combrexelle ne figure pas à l'agenda de la conférence sociale qui sera axée sur la Cop-21, le numérique et le Compte personnel d'activité (CPA).

■

CB7A184256802303D0D202A3C804E5D725768801618F56F01F9710F

Tous droits de reproduction réservés

PAYS : France
PAGE(S) : 46
SURFACE : 11 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : France-monde
DIFFUSION : 5705

► 17 septembre 2015 - Edition Le Havre

Cliquez ici pour voir la page source de l'article

en bref

Social

Philippe Martinez fustige la gestion Hollande

Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, fustige la politique du travail menée depuis trois ans sous le mandat de François Hollande en ne constatant « *aucune rupture par rapport aux politiques précédentes* ». « *En trois ans, il y a eu des lois plutôt bonnes sur des problématiques sociétales, mais sur le travail, pas grand-chose* » , estime le numéro un cégétiste. Pour Phlippe Martinez, « *les dividendes des actionnaires flambent, le patrimoine des grandes fortunes augmente, les inégalités se creusent, il y a de plus en plus de chômeurs* ». « *Mais on continue de faire les yeux doux aux patrons, de dire que le travail est un coût, qu'il faut de la flexibilité. Il n'y a eu aucune rupture par rapport aux politiques précédentes* » , affirme le patron de la CGT. Philippe Martinez laisse planer le doute sur sa participation à la conférence sociale du 19 octobre. « *Si c'est pour casser le code du travail on n'ira pas. Mais si c'est pour parler des salaires ou des 32 heures, on ira en courant* » , dit-il. La réforme du droit du travail sur la base du rapport Combrexelle ne figure pas à l'agenda de la conférence sociale qui sera axée sur la Cop-21, le numérique et le Compte personnel d'activité (CPA).

■

547668C35340AF0A009707A3A10C65242856A103511059F50172466

Tous droits de reproduction réservés

L'OBS

PAYS : France
PAGE(S) : 54-56
SURFACE : 247 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Grands formats
DIFFUSION : 460797

► **17 septembre 2015 - N°2654**

Code du Travail

LA GAUCHE FAIT SA RÉVOLUTION

Tous droits de reproduction réservés

L'OBS

PAYS : France
PAGE(S) : 54-56
SURFACE : 247 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Grands formats
DIFFUSION : 460797

► **17 septembre 2015 - N°2654**

Feu sur le Code du Travail ! On aurait pu s'attendre à ce que l'assaut vienne de la droite, et plus précisément des nombreux économistes libéraux qui réclament de longue date un « assouplissement » du marché du travail... Or c'est depuis les rangs de la gauche qu'ont été tirées les premières rafales ! Et voilà que François Hollande annonce un projet de loi dans les six mois. Son ampleur reste à préciser. Il n'empêche que voir un gouvernement de gauche s'atteler à cette tâche a de quoi surprendre. Un défi qui solde la révolution culturelle, et sociale, qui secoue la gauche au pouvoir depuis 2012. Après les allégements de charges massifs accordés par le pacte de responsabilité et les dérégulations portées par la loi Macron, voilà donc que le gouvernement Valls ose s'attaquer à un tabou de plus : le Code du Travail. Les premiers à faire « feu » ont été deux personnalités éminentes de la gauche, Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen. C'était bien avant que le Premier ministre, Manuel Valls, confie au président de la section sociale du Conseil d'Etat, Jean-Denis Combrexelle, qui fut le directeur du travail de cinq ministres successifs, le soin de réfléchir à une réforme à même de donner plus de latitude aux entreprises pour conclure des accords avec les salariés et leurs représentants. Ses 44 propositions, rendues publiques la semaine dernière, affichent l'objectif de relancer la machine économique pour tenter de juguler un chômage endémique.

Non, tout n'a pas été essayé pour lutter contre le chômage. Une partie de la gauche s'est convertie à la réforme du marché du travail. Récit

✍ DENIS DEMONPION

Elles illustrent déjà un vrai changement de paradigme à gauche. Jusqu'ici, le Code du Travail y était considéré comme un véritable texte sacré que nul n'était censé remettre en question. La mutation en cours n'est pas sans rappeler celle imposée à la gauche allemande par le chancelier Gerhard Schröder et son conseiller Peter Hartz, tandem à l'initiative d'une vague de réformes du marché du travail en 2003. Elle provoque de sérieux remous au sein d'une gauche déjà fragmentée. Au sein du PS, les frondeurs fourbissent leurs armes, tandis que le Parti de Gauche et les communistes accusent déjà le gouvernement de s'être converti à l'ultralibéralisme d'un Ronald Reagan et d'une Margaret Thatcher, dont la politique de dérégulation avait mis à mal les syndicats au début des années 1980.

Pour comprendre les prémices de ce nouveau tremblement de terre, il faut remonter un an tout juste en arrière, lorsqu'en septembre 2014 Robert Badinter, 87 ans, figure morale de la gauche pour avoir défendu à l'Assemblée nationale l'abolition de la peine de mort, convie à déjeuner une vieille connaissance, Antoine Lyon-Caen. Professeur de droit du travail et directeur d'études à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales (EHESS), il est de vingt ans son cadet. Il a fait ses premières armes dans le cabinet d'avocats que son aîné partageait alors avec Jean-Denis Bredin, avant d'exercer comme professeur d'université. Puis en 1981, quand Robert Badinter devient ministre de la Justice de François Mitterrand, il est chargé de mission, pour, entre autres, rédiger les textes de loi.

Au cours des agapes, la conversation roule sur les causes du chômage de masse structurel, la difficulté pour les entreprises à embaucher, le *« désarroi »* de leurs dirigeants et surtout celui des Français, qui se retrouvent, par la force des choses, *« assistés »*, explique Antoine Lyon-Caen. En partie à cause d'un Code du Travail passé de 600 articles à 10 000 en quarante ans, au point d'en être devenu inintelligible, même pour les spécialistes. S'il ne mérite pas *« un autodafé »*, écrivent les coauteurs, *« dans nos échanges, nous avons eu des mots durs sur son obésité »*, reconnaît Antoine Lyon-Caen.

Constatant *« l'inertie de la pensée sur la législation du travail »*, le duo décide de se revoir sur le thème : « Que faire et sous quelle forme ? ». Tous les quinze jours, les deux hommes se retrouvent dans l'appartement de l'ancien ministre, qui donne sur le jardin du Luxembourg, à Paris, pour des séances de travail sur les moyens de *« redonner confiance en la loi et d'en retrouver l'axiologie »*. La rédaction d'un petit livre, « le Travail et la Loi » (1), leur prend cinq mois. Une fois leurs travaux avancés, ils prennent rendez-vous avec les partenaires sociaux. Au Medef, Pierre Gattaz les reçoit en mars dans sa salle à manger ouvrant sur la tour Eiffel. *« Ils ont fait le constat que le chômage est insupportable, celui des jeunes encore plus, et qu'un Code du Travail incompréhensible n'était bon pour personne »*, se souvient le président de l'organisation patronale, évidemment enthousiaste face à cette initiative.

L'accueil par les représentants des syndicats de salariés, lui, oscille davantage entre le *« très poli »* – par égard pour ses auteurs – et le *« vivement intéressé »*. Convaincu que l'opuscule peut rencontrer un certain écho au sommet de l'Etat, Robert Badinter en touche un mot à Manuel Valls et à François Rebsamen, alors ministre socialiste du Travail, dont il fut le collègue sur les bancs du Sénat.

Le Tout-Paris des think tanks et des experts s'empare à son tour du sujet. Des rapporteurs travaillent pour Terra Nova, la boîte à idées de la gauche réformiste, comme pour l'Institut Montaigne (2), fer de lance libéral, dont le président n'est autre qu'Henri de Castries, PDG de la compagnie d'assurances Axa. Et le ➠

ERIC BAUDET/DIVERGENCE

Tous droits de reproduction réservés

L'OBS

PAYS : France
PAGE(S) : 54-56
SURFACE : 247 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Grands formats
DIFFUSION : 460797

► **17 septembre 2015 - N°2654**

Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen.

FRÉDÉRIC PITCHAL/DIVERGENCE - DOMINIQUE FAGUET/AFP

gouvernement missionne Jean-Denis Combrexelle le 1er avril.

Dernière salve en date, venue, encore une fois, des rangs de la gauche, le rapport traitant *« des transformations du travail à l'ère du numérique »* remis le 15 septembre à la ministre du Travail, Myriam El Khomri. Un travail signé Bruno Mettling, DRH d'Orange et ancien conseiller de Dominique Strauss-Kahn à Bercy, qui préconise la remise en question de toutes les rigidités du marché du travail pour l'adapter à la révolution du numérique. Partant d'horizons très divers, les experts finissent par converger. Antoine Lyon-Caen, par exemple, se retrouve ainsi tout naturellement parmi les 16 membres de la commission Combrexelle. Il leur expose bientôt la teneur de l'ouvrage circonscrit aux principes fondamentaux du droit du travail et à la manière dont ceux-ci doivent s'articuler avec le contrat de travail, qui en constitue le « cœur ». Quant à l'avocat Jacques Barthélémy, 81 ans, qui pilote le travail de Terra Nova avec l'économiste Gilbert Cette, il a poussé des associés de son cabinet, une référence en droit social, dans tous les groupes de réflexion. Certes, personne ne dit explicitement que le Code du Travail est bon à jeter aux orties. Mais le rapport signé par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, « Réformer le droit du travail » (3), prône clairement le contournement d'une législation jugée aujourd'hui trop rigide à l'embauche. *« L'accord collectif d'entreprises doit prévaloir sur la loi,* affirme Gilbert Cette. *Il faut donner plus de flexibilité, en ne réduisant pas le code de protection des salariés. »* Le droit du travail actuel a été créé pour la *« civilisation de l'usine » ;* à l'heure des start-up et du numérique – la *« civilisation du savoir »* – il est *« obsolète et inadapté »,* renchérit Jacques Barthélémy. D'où leur plaidoyer pour un droit social plus contractuel et moins réglementaire. La loi se contenterait de fixer le cadre légal et les grands principes, laissant aux différents secteurs d'activité le soin de conclure des accords de branche et aux entreprises de négocier ce qui est bon ou pas pour la marche de l'entreprise.

L'implication de Gilbert Cette est significative de l'évolution de tout un pan de la gauche. Professeur d'économie associé à l'université d'Aix-Marseille, ce spécialiste de 59 ans bourlingue dans les cercles socialistes depuis une quarantaine d'années. CFDTiste encarté, il était le conseiller technique de Martine Aubry au ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1998-2000), lors de la préparation de la loi sur les 35 heures, laquelle postulait que le partage du travail se traduirait par une baisse du chômage. Quinze ans après, il en est revenu, même s'il soutient que la *« dimension fondamentale »* de ce texte aujourd'hui décrié, y compris par le Premier ministre, est d'avoir introduit l'accord collectif dans les négociations salariales. Plus récemment, il a fait partie du groupe d'économistes et d'universitaires de « la Rotonde », du nom de la brasserie du quartier de Montparnasse à Paris, qui a inspiré François Hollande pendant la campagne présidentielle.

Avec Jacques Barthélémy, qui s'est fait une spécialité du conseil aux entreprises – *« Pas aux PDG »,* souligne le patriarche –, ils préconisent de s'attaquer au smic ! Et prônent carrément des dérogations au salaire minimum, en particulier à travers sa régionalisation. Reprochant au salaire minimum, décrété au niveau national, de *« vider une partie du champ potentiel de négociation collective »* de branche et d'entreprise, ils déplorent qu'il soit *« le même sur tout le territoire, alors que les prix sont très différents d'une région à l'autre ».* Les auteurs constatent même que dans les pays (Pays-Bas, Royaume-Uni) qui ont *« fait le choix d'un salaire minimum plus faible pour les jeunes »,* le taux d'emploi de cette catégorie de la population est *« nettement plus élevé »* qu'en France. Le retour du smic-jeunes vingt et un ans après la tentative avortée d'Edouard Balladur, qui avait fini par reculer devant des manifestations massives... Voilà un discours qui a tout pour plaire au Medef.

En conclusion, ils suggèrent de *« rendre possible la dérogation au smic, mais seulement par concertation de branche étendue »,* et estiment *« souhaitable »* qu'à court terme il soit gelé au moins partiellement. *« Quel que soit le sort réservé à notre rapport,* ajoute Jacques Barthélémy, *ça fait évoluer la pensée. »* Et ça fait frémir les partis de gauche... Lors de sa conférence de presse du 7 septembre, François Hollande a d'ailleurs prévenu qu'il ne toucherait ni à la durée du travail, ni au smic. En tout cas, pas frontalement. Mais la généralisation d'accords collectifs dans les branches et les entreprises pourrait permettre une plus grande souplesse de la politique salariale comme de l'embauche.

A dix-huit mois de l'élection présidentielle, cet élan réformiste laisse sceptique Jean-Olivier Hairault, 51 ans, chercheur associé au Centre pour la Recherche économique et auteur d'un livre iconoclaste, « Ce modèle social que le monde ne nous envie plus » (4). Ancien conseiller de Pierre Moscovici au ministère de l'Economie, favorable à une libération des *« petits boulots »,* inspirée de l'Allemagne, il est bien placé pour savoir que les forces de résistance à la réforme sont puissantes. La faute à qui si le Code du Travail a atteint une telle complexité ? Au législateur bien sûr. Jacques Barthélémy ne manque pas de rappeler qu'au siècle des Lumières Montesquieu soutenait que *« le signe le plus avéré de la décadence d'une société est la prolifération des lois ».* □

Jean-Denis Combrexelle.

(1) « Le Travail et la Loi », par Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, Fayard.
(2) « Sauver le dialogue social. Priorité à la négociation d'entreprise », Institut Montaigne.
(3) « Réformer le droit du travail », par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, Odile Jacob/Terra Nova.
(4) « Ce modèle social que le monde ne nous envie plus », par Jean-Olivier Hairault, Albin Michel.

Tous droits de reproduction réservés

URL : http://www.leparisien.fr/
PAYS : France
TYPE : Web Grand Public

► 17 septembre 2015 - 02:31

Cliquez ici pour accéder à la version en ligne

Le CICE rapportera 18,2 MdsEUR aux entreprises cette année

AIDES PUBLIQUES. Selon un rapport que nous nous sommes procuré, les employeurs ont recours à la mesure phare du pacte de responsabilité. Mais les effets sur l'emploi et l'investissement restent incertains.

LENT AU DÉMARRAGE, fustigé pour sa complexité, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)*, entré en vigueur le 1 er janvier 2013, tourne désormais à plein régime.Selon le projet de rapport du comité de suivi du CICE que nous nous sommes procuré et qui doit être rendu public autour du 23 septembre, la mesure phare du pacte de responsabilité, destiné à booster la compétitivité des entreprises, a le vent en poupe : au 31 juillet 2015, l'Etat a mis sur la table 14 MdsEUR sous forme de crédit d'impôt, contre 11,2 MdsEUR en 2014. D'ici à la fin de l'année, le montant du chèque devrait même atteindre 18,2 MdsEUR (au titre des salaires versés par les entreprises en 2014), soit quasiment le rythme de croisière estimé à 20 MdsEUR par an par le gouvernement. Sauf que, si la mesure est maintenant connue et utilisée, elle fait toujours débat. Impossible d'évaluer son impact, notamment sur l'emploi, reconnaît le rapport. Même s'il ressort d'ores et déjà un point positif : le CICE a « apporté un bol d'air pour les entreprises les plus fragilisées par la crise ».Les contreparties se font attendre« Le montant élevé du CICE justifie que cette question fasse l'objet d'un examen scrupuleux », mais « il est trop tôt pour mesurer de manière rigoureuse les effets », écrit noir sur blanc le comité de suivi. Sous la houlette de l'économiste **Jean Pisani-Ferry,** quatre équipes « travaillent en toute indépendance » sur « l'emploi, les salaires, la compétitivité, l'innovation... et bien entendu l'investissement ». Problème : deux ans et demi après la mise en oeuvre de cette mesure contestée par les syndicats, aucun bilan n'est encore disponible. « Les résultats ne pourront être accessibles qu'au printemps ou à l'été 2016 », promet le comité de suivi.La pérennité du dispositif en questionEt si le dispositif était remanié, voire passé à la trappe, à cause de problèmes budgétaires ? Même si le gouvernement martèle depuis deux ans que l'engagement sera tenu, il n'empêche : la crainte obsède les entreprises. Alors que le gouvernement vient d'annoncer le report de la mise en service de l'autre grande mesure du pacte de responsabilité(lire ci-dessous), le sujet est soulevé dans ce rapport. Il existe « une incertitude récurrente des dirigeants d'entreprise quant à la pérennité du dispositif dans le temps », est-il écrit. Or cette crainte patronale sur l'avenir du CICE -- sujet à débats au sein du PS, comme au gouvernement -- « est susceptible de réduire sa prise en compte dans les décisions engageant l'entreprise sur plusieurs années ». En d'autres mots : tout signal de « précarité » de la mesure pourrait inciter les employeurs à ne pas jouer le jeu jusqu'au bout... notamment en créant des emplois.Manuel Valls ne s'y est pas trompé. Hier soir, le Premier ministre a envoyé à nouveau au patronat un message rassurant. Le pacte de responsabilité « sera totalement respecté ».* Le CICE est un crédit d'impôt de 6 % appliqué sur les rémunérations qui ne dépassent pas 2,5 smic, soit 43 725 EUR par an. L'entreprise peut demander soit son versement immédiat, soit son imputation sur le solde de ses impôts, soit le reporter à l'année suivante. Un gain financier non négligeable équivalant pour l'employeur à 1 000 EUR par an pour un salarié au smic.> Venez débattre et poser vos questions sur nos forums!

Tous droits de reproduction réservés

PARIS NORMANDIE

PAYS : France
PAGE(S) : 46
SURFACE : 11 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : France-monde
DIFFUSION : 42799

► **17 septembre 2015**

Cliquez ici pour voir la page source de l'article

en bref

Social

Philippe Martinez fustige la gestion Hollande

Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, fustige la politique du travail menée depuis trois ans sous le mandat de François Hollande en ne constatant « *aucune rupture par rapport aux politiques précédentes* ». « *En trois ans, il y a eu des lois plutôt bonnes sur des problématiques sociétales, mais sur le travail, pas grand-chose* » , estime le numéro un cégétiste. Pour Phlippe Martinez, « *les dividendes des actionnaires flambent, le patrimoine des grandes fortunes augmente, les inégalités se creusent, il y a de plus en plus de chômeurs* ». « *Mais on continue de faire les yeux doux aux patrons, de dire que le travail est un coût, qu'il faut de la flexibilité. Il n'y a eu aucune rupture par rapport aux politiques précédentes* » , affirme le patron de la CGT. Philippe Martinez laisse planer le doute sur sa participation à la conférence sociale du 19 octobre. « *Si c'est pour casser le code du travail on n'ira pas. Mais si c'est pour parler des salaires ou des 32 heures, on ira en courant* » , dit-il. La réforme du droit du travail sur la base du rapport Combrexelle ne figure pas à l'agenda de la conférence sociale qui sera axée sur la Cop-21, le numérique et le Compte personnel d'activité (CPA).

■

0478984B54F0620C007C00331807657F2976EE0371F9503A82BA847

Tous droits de reproduction réservés

L'HUMANITÉ DIMANCHE

PAYS : France
PAGE(S) : 16,17,18
SURFACE : 229 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Social propositions
DIFFUSION : (163750)
JOURNALISTE : Cyprien Boganda

► **17 septembre 2015 - N°478**

SOCIAL PROPOSITIONS

CODE DU TRAVAIL
Les réformes que nous voulons, maintenant !

À contre-courant de la réécriture du code du travail telle que la veut le gouvernement, « l'Humanité Dimanche » propose d'autres réformes à mener pour protéger les salariés des mutations du capitalisme et bâtir un code taillé pour le XXIe siècle. Parce que, au prétexte d'un code supposé énorme et illisible, ce n'est pas un toilettage, mais un dézingage qui est organisé.

ALLÉGER OUI, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT

Les patrons qui le disent obèse et incompréhensible font preuve d'une bonne dose de mauvaise foi. Le Code du travail compte certes 3 809 pages (édition Dalloz 2015) pour 1,4 kg, mais ces chiffres ne signifient pas grand-chose. « Au bout du compte pas plus de 10 articles essentiels servent aux prud'hommes », tient à rappeler Gérard Filoche, ancien inspecteur du travail. En réalité, ce qui a tant fait enfler le Code, ces dernières années, ce sont principalement les multiples dérogations accordées aux patrons par les gouvernements successifs, sous prétexte, justement, de « simplification ». Un exemple parmi d'autres, donné par le professeur de droit social Pascal Lokiec : « La loi Rebsamen crée la possibilité de regrouper les instances représentatives du personnel en une instance unique. Résultat : 9 articles supplémentaires dans le Code du travail, pour une mesure qui prétend apporter de la simplification. » Une foultitude de dérogations permettent de détricoter les protections conçues au départ. Les patrons peuvent, par accord collectif, se soustraire au repos dominical, aux 35 heures hebdomadaires, au minimum de 24 heures hebdomadaires pour un salarié à temps partiel… Soit autant de pages à supprimer, au moins en partie.

PREMIER IMPÉRATIF : INSTAURER UN QUOTA MAXIMAL D'INTÉRIMAIRES ET DE CDD.

Image non disponible.
Restriction de l'éditeur

CHARLES PLATIAU / REUTERS

Myriam El Khomri, nouvelle ministre du Travail, Manuel Valls et Jean-Denis Combrexelle, auteur du rapport sur « l'assouplissement » du Code du travail, tout sourires en le présentant, le 9 septembre, à la presse.

METTRE UN COUP D'ARRÊT À LA PRÉCARISATION

En ce moment, près de 85 % des embauches se font en CDD. Face à l'explosion de la précarité sous toutes ses formes (explosion des contrats courts, développement du temps partiel subi, etc.), certains préconisent des mesures d'urgence, à inscrire dans le Code du travail. Premier impératif : instaurer un quota maximal d'intérimaires et de contrats à durée déterminée. Gérard Filoche propose de fixer la borne à 5 % des effectifs dans les entreprises de plus de 20 salariés. Pour inciter les patrons à cesser d'embaucher des CDD, il faut aussi en renchérir le coût, en jouant sur plusieurs leviers. « La loi pourrait augmenter l'indemnité de précarité (versée en fin de contrat) pour la rendre dissuasive, préconise l'ancien inspecteur du travail. Dans un premier temps à 25 % (contre 10 % actuellement), pour les CDD comme pour l'intérim. L'usage de contrats précaires sur des postes permanents sera plus durement sanc-

Tous droits de reproduction réservés

L'HUMANITÉ DIMANCHE

PAYS : France
PAGE(S) : 16,17,18
SURFACE : 229 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Social propositions
DIFFUSION : (163750)
JOURNALISTE : Cyprien Boganda

► **17 septembre 2015 - N°478**

HAMILTON/REA

tionné. » Par ailleurs, la durée d'un CDD serait revue à la baisse, à un an maximum, contre 18 mois aujourd'hui. Tout allégement des cotisations sociales encourageant les emplois à temps partiel et précaires serait supprimé. Dernière proposition: la loi doit établir une complète égalité des droits entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel.

EMPÊCHER LE DUMPING SOCIAL

Actuellement, plus de 200000 travailleurs détachés triment en France dans de nombreux secteurs (BTP, agriculture, intérim, etc.), dans des conditions souvent désastreuses. Officiellement, ces salariés venant principalement d'Europe de l'Est ne peuvent pas être payés en dessous du SMIC. En revanche, les cotisations sociales sont celles des pays d'origine. Soit un différentiel évalué à 30 % en moyenne par la CGT… Sous la pression des syndicats, l'Union européenne a entrepris de mettre un terme aux abus les plus criants, en instaurant par exemple la responsabilité des donneurs d'ordres vis-à-vis de leurs sous-traitants en cas de fraude. Mais le dumping social continue. « Il existe au moins une mesure simple à prendre dès maintenant, assure Francine Blanche, membre de la direction confédérale de la CGT: obliger les patrons français employant des travailleurs détachés à verser un volume de cotisations sociales équivalent à ce qui se pratique en France. Cela supprimerait d'un coup l'effet d'aubaine, sans pour autant porter atteinte à la liberté de circulation. »

RELEVER LE DÉFI DE L'« UBERISATION »

La révolution annoncée par les nouveaux mastodontes de l'économie tels qu'Uber s'appuie sur un vivier quasi infini de travailleurs dits « indépendants ». Mais ce terme est souvent trompeur. La plupart des chauffeurs de l'entreprise américaine sont obligés de se déclarer »)

FLEXIBILITÉ: LA FRANCE FAIT PIRE QUE L'ALLEMAGNE

Au rayon des lieux communs sur le marché du travail, la prétendue « flexibilité » de l'Allemagne occupe une place de choix. Pour faire voler en éclats ce cliché, il suffit d'écouter… l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). L'organisme s'intéresse de près au degré de flexibilité des marchés du travail européens, à partir de 3 critères: « contraintes » pesant sur les licenciements individuels (délai de préavis, indemnités de licenciement, etc.); coût des licenciements collectifs et réglementation encadrant les contrats précaires (CDD, intérim, etc.). Conclusion: contrairement au matraquage idéologique, le marché du travail allemand est moins flexible qu'en France (« AlterEcoPlus », le 10 septembre). Il est par exemple plus « difficile » pour un patron allemand de se séparer d'un salarié ou de lancer un PSE (plan dit de sauvegarde de l'emploi, qui est en fait un plan de licenciements). « On se rend compte aussi que l'écart ne cesse de se creuser, note « AlterEcoPlus ». Les salariés allemands sont en réalité de mieux en mieux protégés au fil du temps, tandis que les salariés français le sont au contraire plutôt de moins en moins. » Le but de la démonstration n'est pas de faire pour autant de l'Allemagne un paradis salarial, mais bien de démonter quelques clichés.

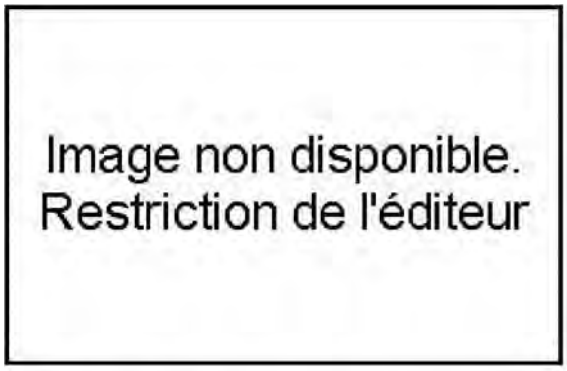
Tous droits de reproduction réservés

L'HUMANITÉ DIMANCHE

PAYS : France
PAGE(S) : 16,17,18
SURFACE : 229 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Social propositions
DIFFUSION : (163750)
JOURNALISTE : Cyprien Boganda

► **17 septembre 2015 - N°478**



THOMAS OLIVA / AFP

Les salariés d'Euronext, opérateur financier de la zone euro, protestent, en juin devant la Bourse de Paris, contre 101 suppressions d'emplois.

)))) en autoentrepreneurs, ces travailleurs « low cost » sont privés d'assurance chômage. Comment parler d'indépendance, alors même qu'ils restent assujettis aux règles de fonctionnement d'Uber, qui prélève jusqu'à 20 % de leurs revenus? Plus généralement, la multiplication des travailleurs indépendants oblige à redéfinir les liens de subordination unissant patron et salarié, explique Pascal Lokiec: « La notion de subordination devrait intégrer d'autres critères, tel que le contrôle exercé ou non par un employeur sur un travailleur. Prenons l'exemple d'un chauffeur dit "indépendant". S'il peut être géolocalisé, et noté par les clients avec interdiction d'accès à l'application en cas de mauvais score, il est bien "contrôlé" par l'entreprise. Par ailleurs, la mort d'une fillette, renversée par un chauffeur UBER à San Fransisco, a mis au premier plan les problèmes de responsabilité liés à l'économie du partage. L'entreprise, qui se dit simple plateforme de mise en relation, peut-elle être jugée responsable ? »

DONNER DE NOUVEAUX DROITS AUX SALARIÉS

Depuis trente ans, droite et gauche au pouvoir se sont lancées dans une course au moins-disant social, sous prétexte qu'un niveau élevé de protection sociale nuirait à l'emploi. L'explosion du chômage a démontré l'absurdité du raisonnement. Il est temps d'inverser la tendance. Ici, les propositions visant à instaurer une réelle démocratie au sein de l'entreprise ne manquent pas. Il s'agirait, par exemple, d'étendre les missions et moyens des comités d'entreprise (CE) en les dotant d'un droit de veto utilisable en cas de réorganisation de l'entreprise (licenciements, fermetures, etc.). La CGT milite, par ailleurs, pour l'instauration d'une sécurité sociale professionnelle, garantissant pour chaque travailleur un socle de droits (formation, qualification, ancienneté, niveau de salaire, etc.) transférables d'une entreprise à l'autre. Néanmoins, toutes ces mesures resteront sans effet si on ne se donne pas les moyens de les appliquer. Et ce ne sont pas les quelque 2 300 inspecteurs du travail qui pourront contrôler 3 millions d'entreprises… Ces effectifs devront donc être revus très fortement à la hausse. Malheureusement, le gouvernement n'en prend pas le chemin. ★

CYPRIEN BOGANDA
cboganda@humadimanche.fr

Comment le gouvernement veut casser le Code du travail

AVANT LA RÉFORME	APRÈS LA RÉFORME	DÉCRYPTAGE
Le contrat individuel prend « le pas » sur l'accord collectif si celui-ci est plus avantageux pour le salarié.	L'accord collectif plus défavorable s'appliquera et pourra s'imposer au contrat de travail individuel.	RÉGRESSION DES DROITS DU TRAVAILLEUR.
Les accords sont à durée indéterminée.	Les accords auraient une durée limitée, 4 ans par exemple.	LES NÉGOCIATIONS SERONT PERMANENTES.
Le principe majoritaire est déjà applicable pour les PSE ou les accords de maintien dans l'emploi.	Tous les accords devraient recueillir la signature de syndicats représentant au moins 50 % des salariés.	LES SYNDICATS SERONT SOUMIS AU CHANTAGE À L'EMPLOI.
Le Code du travail prime sur les accords.	Les accords peuvent déroger plus largement au Code du travail.	TOUJOURS MOINS DE DROITS COMMUNS.
La récente loi Macron permet aux entreprises en difficulté de négocier une diminution des salaires sur une durée de cinq ans (au lieu de deux ans auparavant) en contrepartie du maintien des emplois.	Toutes les entreprises, même sans difficulté, pourront négocier salaires et durée du temps de travail.	INCITATION AU DUMPING SOCIAL.
Un salarié peut travailler plus de 35 h, les heures supplémentaires sont majorées, mais il est possible d'obtenir une majoration minime de 10 %.	Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires majorées peut être décidé dans les négociations, à partir de la 37e, 38e ou 39e heure travaillée et non plus dès la 36e comme aujourd'hui.	FIN DE LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL.
Les salariés des TPE/PME dépendent des conventions collectives.	Les branches, après négociations, proposeraient des accords types adaptés à la taille et l'activité des TPE. Sinon, un socle minimal prévu dans le Code du travail s'appliquerait.	DROITS AU RABAIS POUR LES SALARIÉS DES TPE.

Tous droits de reproduction réservés

Première séance du mercredi 16 septembre 2015 : compte rendu

1 Questions au Gouvernement Mme la présidente . L'ordre du jour appelle les questions au Gouvernement. Politique économique Mme la présidente . La parole est à M. Philippe Vigier, pour le groupe de l'Union des démocrates et indépendants. M. Philippe Vigier . Monsieur le Premier ministre, il y a un an jour pour jour vous prononciez ici même votre deuxième discours de politique générale. Vous déclariez alors : « Ma seule mission est d'avancer, guidé par une infinie bienveillance pour les Français et par le sens de l'État ». Notre groupe n'a jamais remis en cause votre détermination mais votre volontarisme s'est fracassé sur les archaïsmes de votre majorité : la loi Macron en est la plus parfaite illustration. Un an après, la France se porte toujours aussi mal, le chômage atteint des niveaux record, les entreprises souffrent, la désespérance a grandi parmi les Français. Notre groupe, vous le savez, déplore cette situation du seul point de vue de l'intérêt général, sans quelque autre préoccupation que ce soit. Cette situation, monsieur le Premier ministre, exige que vous donniez un nouveau souffle à votre politique. Après que l'ancien ministre du travail a abandonné, allez-vous enfin lancer une nouvelle politique pour l'emploi ? Allez-vous réformer le marché du travail sans attendre l'année prochaine ? Allez-vous – je vous cite – « déverrouiller » les 35 heures ? Allez-vous permettre aux entreprises d'être plus compétitives en faisant des accords d'entreprises sur le temps de travail la règle ? Monsieur le Premier ministre, allez-vous créer un contrat de travail unique pour faciliter l'embauche ? Allez-vous honorer le pacte de responsabilité dans lequel vous annonciez de nouvelles baisses de charges pour les entreprises en 2016 ? Monsieur le Premier ministre, êtes-vous toujours autant guidé par une infinie bienveillance pour les Français ou êtes-vous irrémédiablement otage de votre majorité ? (Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union des démocrates et indépendants et sur plusieurs bancs du groupe Les Républicains.) Mme la présidente . La parole est à M. le Premier ministre. M. Manuel Valls , Premier ministre . Monsieur Philippe Vigier, nous nous sommes retrouvés hier après l'été et votre question est évidemment l'occasion pour moi de saluer une nouvelle fois l'ensemble de la représentation nationale en ce début de session extraordinaire. S'il était possible de faire un peu d'humour, je dirais qu'au fond, monsieur le président Vigier, vous me demandez de mettre en œuvre et d'appliquer vos propositions et programmes. Néanmoins, le ton de votre question et la gravité des sujets évoqués, l'invitation à avancer ensemble m'amènent bien sûr à vous répondre dans le même état d'esprit. Nous y reviendrons tout à l'heure : nous sommes dans un moment très particulier – je n'esquive pas vos questions – face au défi terroriste, au défi et à l'urgence climatique, au défi des réfugiés – nous allons en parler dans une heure. Depuis déjà sans doute un certain temps mais ces derniers mois encore davantage, la France traverse un moment particulier. C'est l'engagement du Président de la République et de mon gouvernement : nous devons bien sûr répondre au défi économique, qui est celui de la croissance, de la compétitivité, de la lutte contre le chômage. Monsieur le président Vigier, j'agis, nous agissons avec la même détermination, le même sérieux et la même gravité en tout domaine. Cela est vrai s'agissant de la poursuite des réformes. Nous en avons déjà beaucoup accompli avec la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques en effet défendue par Emmanuel Macron. Nous continuerons avec une loi sur le numérique que soutiendra Axelle Lemaire ainsi qu'avec un autre texte que le ministre de l'économie est en train de préparer afin de donner plus de souplesse à notre économie. Il faut s'adapter à l'ère numérique et bouger en permanence, parce que nous vivons dans un monde ouvert et que la France, sans remettre en cause ses fondamentaux – les droits des salariés, la justice sociale – se doit de procéder ainsi. Voilà quelques mois, j'ai commandé un rapport à Jean-Denis Combrexelle concernant le droit du travail. Il a été remis, vous en connaissez le contenu et Jean-Denis Combrexelle est à la disposition de l'ensemble des groupes pour venir présenter les travaux de sa mission. La ministre Myriam El Khomri, que je salue, est aujourd'hui ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Elle s'apprête à engager les concertations et les consultations nécessaires avec les partenaires sociaux. À leur issue, dans quelques semaines, le Gouvernement travaillera à un texte de loi qui devra être adopté pendant les

Tous droits de reproduction réservés

premières semaines ou les premiers mois de 2016. Sans remettre en cause les droits des salariés non plus que la durée légale du temps de travail, le CDI ou le SMIC – nous l'avons dit et le Président de la République l'a rappelé – il conviendra là encore de faire évoluer notre droit afin de donner plus de souplesse à nos entreprises et de faire en sorte qu'il y ait davantage d'accords, que l'on fasse encore plus confiance au dialogue social entre chefs d'entreprise et salariés au sein des entreprises. Vous le verrez : à la fin, ce gouvernement aura réformé en profondeur notre droit du travail tout en gardant chaque fois en perspective les droits des salariés – pour nous, il s'agit d'une ligne rouge. Évidemment, nous poursuivrons nos réformes, comme ce sera le cas dans l'éducation nationale avec la réforme des collèges et des programmes. Sur tous ces sujets-là, monsieur Vigier, nous agissons avec sérieux. Michel Sapin aura l'occasion d'y revenir : dans quinze jours, nous adopterons la loi de finance en conseil des ministres. Là aussi, baisse des impôts, sérieux budgétaire, soutien à l'investissement public et privé, voilà notre ligne ! Oui, nous avons tous en partage la bienveillance à l'endroit des Français mais la volonté de réforme, c'est mon gouvernement qui l'incarne ! (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste et sur quelques bancs du groupe écologiste .) EPR de Flamanville Mme la présidente . La parole est à Mme Isabelle Attard, pour le groupe écologiste. Mme Isabelle Attard . Madame la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, il y a trois ans, j'interrogeais le Gouvernement sur les retards et les surcoûts considérables du chantier de l'EPR de Flamanville. Le coût du projet, d'abord estimé à 3 milliards d'euros, venait en effet de passer à 8,5 milliards d'euros. Le président-directeur-général d'EDF vient d'annoncer un nouveau report à 2018 de la mise en service de l'EPR, et une réévaluation du coût à 10,5 milliards d'euros. Ce sont donc deux ans de retard qui se sont ajoutés, en seulement trois ans. Il n'y a aucune raison de croire ces nouvelles promesses d'EDF : l'EPR coûtera bien plus que les 10,5 milliards annoncés et ne sera pas lancé en 2018. À ces mensonges répétés s'ajoutent fraudes et malfaçons. La société Bouygues Travaux Publics a été condamnée en juillet pour travail dissimulé et prêt de main-d'œuvre illicite. Plus grave encore, l'Autorité de sûreté nucléaire n'a été informée qu'en 2015 de graves anomalies dans la composition de la cuve du réacteur, alors que ces anomalies étaient connues d'Areva depuis 2010. Selon Rémy Catteau, l'un des directeurs de l'ASN, « a posteriori se pose la question de la culture de sûreté d'Areva. » Est-ce à Areva que nous devrions faire confiance pour assurer la sécurité de la France face au risque d'accident nucléaire ? Les douloureuses leçons de Fukushima sont-elles déjà oubliées ? Aujourd'hui, des initiatives centrées sur les énergies renouvelables, telles qu'Enercoop, démontrent qu'une alternative est possible. Les coûts de production de l'électricité doivent prendre en compte le coût de démantèlement des centrales. EDF a-t-elle bien provisionné ces coûts ? Madame la ministre, nous comprenons qu'il soit difficile de décider l'arrêt d'un chantier d'une telle ampleur. Tenir bon dans l'adversité est souvent une marque de courage, mais reconnaître ses erreurs est toujours courageux et responsable. M. Jacques Myard . Cela vaut pour les écolos ! Mme Isabelle Attard . Comme il y a trois ans, nous invitons le Gouvernement à prendre la seule décision qui vaille : celle de stopper la fuite en avant d'un chantier et d'une filière qui ne peut aboutir qu'à une catastrophe. Au mieux, économique. Au pire, nucléaire. (Applaudissements sur les bancs du groupe écologiste.) M. Éric Straumann . Pas d'inquiétude, il y a Fessenheim ! Mme la présidente . La parole est à Mme la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie. Mme Ségolène Royal , ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie . Madame la députée, vous posez des questions précises, auxquelles je veux apporter des réponses précises. Les retards et les surcoûts de l'EPR de Flamanville sont effectivement importants : 7 ans de retard et 7 milliards d'euros supplémentaires. Son démarrage est désormais prévu pour la fin de l'année 2018 et le Gouvernement prend acte des engagements de la nouvelle direction générale du groupe et des garanties qui ont été apportées pour que ces nouvelles échéances soient tenues. S'agissant de la cuve de l'EPR, le fait que ces informations aient été rendues publiques montre qu'il n'y a plus de secret dans ce domaine. La représentation nationale a d'ailleurs débattu pour la première fois de la part du nucléaire dans le nouveau modèle énergétique français. Les essais engagés par Areva se feront sous le contrôle de l'Autorité de sûreté nucléaire, de l'Institut de radioprotection et de sûreté du nucléaire, l'IRSN, et du groupe permanent d'experts dédié aux équipements sous pression nucléaire. Je voudrais rappeler à cet égard toute la confiance que j'ai dans ce dispositif

Tous droits de reproduction réservés

de contrôle et d'expertise pour garantir la conformité du futur EPR à la réglementation de sûreté. M. Éric Straumann . Bravo ! Mme Ségolène Royal , ministre . Vous m'interrogez également sur les coûts de démantèlement : les exploitants ont effectivement l'obligation légale de les provisionner et de garantir la liquidité de cette provision au travers d'actifs dédiés. Un audit a été commandé, qui doit nous fournir des informations très claires sur les provisions de démantèlement du parc en exploitation. Pour terminer, je voudrais vous dire qu'il n'est pas forcément utile de jeter le discrédit sur des entreprises françaises, mais au contraire de trouver des solutions qui correspondent à l'intérêt national. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et sur plusieurs bancs du groupe Les Républicains.) M. Yves Fromion . Très bien ! Baisse des dotations aux collectivités Mme la présidente . La parole est à M. Arnaud Viala, pour le groupe Les Républicains. (Vifs applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains). M. Arnaud Viala . Monsieur le Premier ministre, vous avez décidé de baisser drastiquement les dotations aux collectivités. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en Aveyron, entre 2014 et 2017, cette baisse a représenté 18 millions d'euros pour le bloc communal et 62 millions d'euros pour le conseil départemental. C'est une mise en faillite programmée, sans plan de redressement possible, qui touche de plein fouet le tissu économique local, alors même que vous nous abreuvez de déclarations d'intention sur la réorganisation des compétences. La réalité, c'est que la loi NOTRe est un énorme éléphant qui a accouché d'une minuscule souris ! Dans le même temps, vous n'avez pas hésité à faire payer aux contribuables locaux la très contestée réforme des rythmes scolaires. Dans ma seule commune de 700 habitants, la note est salée : 28 000 euros pour les activités péri-éducatives que nous avons souhaité mettre en place pour ne pas infliger à nos enfants une discrimination supplémentaire. Car c'est bien de discrimination que vous vous rendez coupables, lorsque vous annoncez, à grand renfort de déplacements ministériels pompeux, des mesures pour la ruralité, alors même que vous laissez, en regagnant la capitale, une autre facture salée aux contribuables locaux : celle de l'équipement en fibre de leurs territoires, qui s'élève à plusieurs dizaines de millions d'euros pour chaque communauté de communes de province. Et maintenant, les collectivités doivent aussi assumer vos décisions de politique étrangère : vous voulez accueillir des migrants, mais ce sont les communes qui doivent régler l'ardoise ! Certes, l'émotion est partagée sur ce sujet, mais votre arme, c'est la culpabilisation, comme en témoignent les courriels injonctifs doublés de SMS préfectoraux reçus par les maires de France sur leurs portables au cours des deux derniers week-ends. Ma question est donc très simple, Monsieur le Premier ministre : quand arrêterez-vous de creuser la fracture territoriale ? Quand cesserez-vous de faire supporter à d'autres le coût exorbitant de vos décisions ? (Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains.) Mme la présidente . La parole est à Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique. Mme Marylise Lebranchu , ministre de la décentralisation et de la fonction publique . Monsieur le député Arnaud Viala, la baisse des dotations aux collectivités locales représente un effort, mais il s'agit d'un effort juste et équitable. Mme Sophie Rohfritsch . Non ! Mme Marylise Lebranchu , ministre . Vous faisiez référence à l'instant aux collectivités rurales. Même si chacun convient que la baisse des dotations est lourde à porter, je vous rappelle que, sous l'autorité du Premier ministre, nous avons ajouté 117 millions d'euros à la dotation de solidarité rurale, et plus encore à la dotation d'équipement des territoires ruraux – DETR. M. Laurent Furst . Poudre de perlimpinpin ! Mme Marylise Lebranchu , ministre . Grâce à la péréquation que nous avons instaurée, près de 10 000 communes n'ont pas vu leurs finances baisser autant. Par ailleurs, les communes rurales sont appelées, dans leur ensemble, à financer la baisse des dotations à hauteur de 15 euros par habitant – et à hauteur de 40 euros pour les communes de plus de 10 000 habitants. Je vous rappelle par ailleurs que la loi NOTRe a été votée par la majorité de cette assemblée, mais aussi par celle du Sénat. Lorsque vous la critiquez, c'est donc tout le monde que vous critiquez. M. Laurent Furst . Ce n'est pas honnête de dire cela ! Mme Marylise Lebranchu , ministre . Enfin, il est impossible de parvenir à baisser les dépenses publiques de 50 milliards d'euros sans toucher aux dotations. Je vous rappelle en effet que l'ensemble des dotations et reversements aux collectivités locales dépasse 70 milliards d'euros, c'est-à-dire le montant de l'impôt sur le revenu des Français. Les contribuables sont les mêmes. Et quand vous nous dites qu'il faut faire 100, 110, ou même 130 milliards d'économies, j'aimerais bien savoir comment vous vous y prendriez ! (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) M. Laurent Furst .

Tous droits de reproduction réservés

Nous, nous les ferons ! Ruralité Mme la présidente . La parole est à M. Jean-Michel Villaumé, pour le groupe socialiste, républicain et citoyen. M. Jean-Michel Villaumé . Ma question s'adresse à Mme Sylvia Pinel, ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité. Madame la ministre, mes chers collègues, le lundi 14 septembre, le département de la Haute-Saône, où je suis élu, a eu l'honneur d'accueillir le deuxième comité interministériel aux ruralités. À Vesoul, le Président de la République, le Premier ministre, vous-mêmes et onze ministres vous êtes mobilisés pour faire un point de situation, six mois après l'annonce de quarante-six mesures précises et concrètes visant à soutenir les territoires ruraux. Le premier bilan est prometteur : 3,9 milliards d'euros mobilisés dans le cadre des contrats de plan État-région pour les infrastructures, 3 milliards d'euros fléchés vers le très haut débit, 364 maisons de service public et 708 maisons de santé en fonctionnement, 1 324 médecins nouvellement implantés dans les territoires ruraux, 50 000 logements rénovés. Le bilan est bon. C'est parce qu'il faut aller plus loin que vingt et une nouvelles mesures ont été annoncées. Santé, éducation, numérique, transports, logement, simplification : le Gouvernement mobilise de nombreux leviers. (Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.) Mme Claude Greff . En somme, tout va bien ! M. Jean-Michel Villaumé . Car, oui, chers collègues, la ruralité est une chance pour la France. C'est l'âme de la France. Madame la ministre, lundi, à Vesoul, des mesures très fortes concernant les dotations aux collectivités locales ont également été présentées : fléchage vers la ruralité de 50 % du milliard d'euros de soutien complémentaire à l'investissement local, renforcement de la péréquation, élargissement du Fonds de compensation pour la TVA. Le Gouvernement prend au sérieux les spécificités et les besoins du monde rural. (Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.) Madame la ministre, quel bilan tirez-vous de cette journée de travail en Haute-Saône ? Mme la présidente . La parole est à Mme la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité. Mme Sylvia Pinel , ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité . Monsieur le député Jean-Michel Villaumé, vous avez raison de rappeler l'importance que le Gouvernement attache au développement de l'ensemble des territoires et en particulier des territoires ruraux. Le comité interministériel de lundi à Vesoul nous a donné l'occasion de tirer un bilan des quarante-six mesures annoncées en mars dernier à Laon, dans le cadre d'un premier comité interministériel aux ruralités, mesures qui sont, pour les unes, en cours de déploiement et, pour les autres, déjà opérationnelles. Ce comité interministériel nous a également donné l'occasion de proposer de nouvelles mesures qui répondent aux préoccupations qui s'expriment dans les territoires ruraux et qui avaient été largement au cœur des débats des assises des ruralités que le Premier ministre a lancées il y a un an. Vous avez rappelé les principales mesures annoncées par le Président de la République. Vous avez également rappelé combien ces territoires sont innovants. Lors des visites de terrain, nous avons du reste pu constater que votre département est particulièrement dynamique. M. Christian Jacob . C'était ridicule ! Mme Sylvia Pinel , ministre . Nous renforçons des thématiques, telles que l'attractivité et la qualité de vie. Je mentionnerai l'extension du dispositif du prêt à taux zéro « rural » à toutes les communes de la zone C, qui regroupe les zones détendues, pour la réalisation de travaux de rénovation, ce qui permettra aux cœurs de ville de vivre mieux, ou l'élargissement de l'appel à manifestation d'intérêt aux centres bourgs grâce à la mobilisation de 300 millions d'euros. M. Christian Jacob . Nous en reparlerons dans trois mois ! Mme Sylvia Pinel , ministre . Vous pouvez le constater, monsieur le député, le Gouvernement dans son intégralité attache une importance toute particulière à ces territoires qui sont, comme vous l'avez souligné, l'âme de la France. M. Christian Jacob . Nous ne sommes pas rassurés ! Mme Sylvia Pinel , ministre . Leur importance pour l'attractivité, le rayonnement et le développement économique du pays n'a plus besoin d'être démontrée. Oui, nous sommes et serons aux côtés de ces territoires qui font partie intégrante de la République. (Applaudissements sur quelques bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Crise agricole Mme la présidente . La parole est à M. Jean-Pierre Vigier, pour le groupe Les Républicains. M. Jean-Pierre Vigier . Ma question, à laquelle j'associe M. Dino Cinieri, s'adresse à M. le Premier ministre. Monsieur le Premier ministre, écoutez nos agriculteurs ! Ils souffrent. Ils ne sont pas entendus. Ils sont mal considérés par votre gouvernement. (« Menteur ! » sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Ils traversent une crise profonde et structurelle, qui est destinée à durer. Monsieur le Premier ministre, écoutez nos agriculteurs ! Votre ministre de l'agriculture n'entend pas la détresse de nos

Tous droits de reproduction réservés

paysans. Il est absent et n'a aucun poids à Bruxelles. Il fuit même les salons agricoles. (Mêmes mouvements.) M. Christian Jacob . C'est un lâche ! M. Jean-Pierre Vigier . Vos réponses sont totalement insuffisantes. M. Pascal Popelin . Démago ! M. Jean-Pierre Vigier . Monsieur le Premier ministre, écoutez nos agriculteurs ! Ils ne vivent plus de leur travail. Il est urgent de prendre des mesures qui répondent aux problèmes de fond. Nous devons leur donner des perspectives. Redonnez de la compétitivité à nos agriculteurs ! Arrêtez de les assommer de charges ! Arrêtez l'inflation et la sur-transposition des normes ! Obtenez la garantie de prix rémunérateurs ! Monsieur le Premier ministre, nos paysans sont à bout de souffle. Quand allez-vous prendre le taureau par les cornes et redonner un avenir à nos agriculteurs ? (Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains et du groupe de l'Union des démocrates et indépendants.) Mme la présidente . La parole est à M. le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement. M. Stéphane Le Foll , ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement . Monsieur le député, vous avez fait quelques commentaires sur mes présences ou absences de cet été. J'ignore ce que vous avez fait durant l'été mais moi, je sais ce que j'ai fait. M. Christian Jacob . On en a eu des mauvais, mais comme celui-là… M. Stéphane Le Foll , ministre . Vous avez évoqué les questions structurelles qui se posent aujourd'hui à l'agriculture, mais vous en êtes en grande partie responsables ! (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen, du groupe écologiste et du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.) Jamais on ne vous a entendu sur les grands enjeux,… M. Sylvain Berrios . Mettez-vous enfin au travail ! Vous êtes là depuis trois ans ! M. Stéphane Le Foll , ministre . …qu'il s'agisse, à l'échelle européenne, du bilan de santé de la PAC en 2008 ou de la fin des quotas laitiers, qui nous a conduits à la situation actuelle. Jamais, monsieur le député, on ne vous a entendu critiquer la loi de modernisation de l'économie que vous avez votée avec beaucoup d'allant et qui nous a, elle aussi, conduits à la situation actuelle des prix agricoles. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Mme Claude Greff . Et vous, vous avez fait quoi ? Rien ! M. Stéphane Le Foll , ministre . Jamais, monsieur le député, lors du Grenelle de l'environnement, nous ne vous avons entendu sur la question de la sur-transposition des normes. (Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.) Vous vous faites aujourd'hui le relais des agriculteurs alors que jamais, depuis que nous sommes arrivés, nous n'avons sur-transposé des normes environnementales en matière agricole. Alors que la détresse des agriculteurs est réelle, tous, nous devons avoir la conscience de l'intérêt général et nous montrer capables de préparer ensemble l'avenir. La crise, il faut la traiter conjoncturellement, par des aides tant européennes que nationales, tout en posant – ce que vous n'avez pas fait – les bases qui permettront à l'ensemble des filières de trouver avec la grande distribution et l'industrie les moyens d'une contractualisation assurant enfin aux producteurs d'être rémunérés de leur travail. M. Christian Jacob . Tais-toi, t'es foutu ! M. Stéphane Le Foll , ministre . Tels sont les enjeux, monsieur le député. De grâce, cessez vos commentaires polémiques ! Le travail est continu. Hier j'étais à Luxembourg, au conseil des ministres européens de l'agriculture et contrairement à ce que vous avez affirmé, la France pèse : la preuve est qu'elle a beaucoup obtenu lors de ce conseil. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste et sur plusieurs bancs du groupe écologiste. – Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.) Rentrée scolaire Mme la présidente . La parole est à Mme Elisabeth Pochon, pour le groupe socialiste, républicain et citoyen. Mme Elisabeth Pochon . Madame la ministre de l'éducation nationale, l'actualité internationale mobilise à juste titre les esprits. Les événements sont si graves que nos sujets d'actualité intérieure sont naturellement mis en retrait. Ce pourrait être l'unique raison pour laquelle la rentrée scolaire 2015 a été fort peu commentée, mais n'est-ce pas en réalité parce qu'elle est réussie que cette rentrée scolaire ne fait pas polémique ? (Exclamations sur plusieurs bancs du groupe Les Républicains.) Votre action, guidée par le fil directeur de la refondation de l'école, commence à porter ses fruits. La rentrée scolaire 2015 en est le témoignage le plus évident. Il faut féliciter tous les services académiques qui ont travaillé avec acharnement à cette réussite. Depuis trois ans, la priorité donnée à l'éducation se traduit dans les faits. Les enseignants sont désormais plus nombreux et mieux formés. Le Gouvernement tient ses engagements par la confirmation et la poursuite de la création de 60 000 postes supplémentaires. Les moyens ont été augmentés là où c'était nécessaire parce

Tous droits de reproduction réservés

que c'était nécessaire. La formation s'intensifie et se modernise dans les métiers dans l'enseignement. De plus en plus d'étudiants s'orientent vers ces métiers : le nombre d'inscrits aux concours augmente et de nouvelles voies d'accès s'ouvrent par le biais de l'apprentissage. Toutes ces mesures ne sont pas exhaustives, mais on peut observer concrètement leurs effets. Je prendrai comme exemple le département de la Seine-Saint-Denis, dont je suis élue. Ce département particulièrement concerné par les difficultés sociales et scolaires voit les premiers effets de la mise en place d'un plan triennal d'action que vous avez initié au profit de ses écoles. Après une rentrée 2014 difficile, la rentrée 2015 a permis à tous les élèves et à la communauté éducative de commencer l'année de façon plus sereine. Même s'il peut rester nécessaire de procéder à des ajustements ici et là, la réalité du changement ne peut souffrir aucune contestation. La refondation a enfin repris le pas sur la destruction engagée au cours des législatures précédentes. Madame la ministre, comment envisagez-vous la poursuite de votre action pour atteindre l'objectif d'une école plus juste, plus exigeante et qui inscrive nos enfants au cœur de la République ? (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Mme la présidente . La parole est à Mme la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche . Oui, madame la députée, on peut le dire : la rentrée scolaire 2015 s'est bien passée. Cela ne doit pas grand-chose au miracle. En revanche, cela doit beaucoup au Président de la République (Exclamations et rires sur les bancs du groupe Les Républicains) qui, en 2012, avait fait de l'éducation la priorité de son quinquennat. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Cela doit beaucoup au Gouvernement qui en a fait la priorité budgétaire : l'éducation est redevenue le premier budget de la nation. (Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.) Nous en voyons les effets. Pourquoi la rentrée se passe-t-elle bien ? Tout simplement parce qu'il y a eu – nous n'y étions plus très habitués ces dernières années – un enseignant face aux élèves dans chaque classe, et même, dans certaines écoles primaires, plus d'enseignants que de classes. Pourquoi la rentrée se passe-t-elle bien ? Parce que, sur les 60 000 postes promis dans l'éducation, nous en avons déjà créé 35 200 en cette rentrée 2015. M. Bernard Deflesselles . Personne n'y croit ! Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre . Au-delà de ces aspects quantitatifs, nous avons agi de façon qualitative, par exemple pour faire en sorte que la dotation des établissements scolaires en moyens soit pensée, sur tout le territoire, au regard non seulement des effectifs démographiques, mais aussi de la réalité sociale et territoriale des établissements. Cela permet par exemple aux établissements ruraux de bénéficier d'un coup de pouce important. Il y a quelques jours, avec le Président de la République, nous étions dans l'académie d'Amiens, qui a gagné cinquante et un postes grâce à cette nouvelle allocation alors qu'elle aurait dû en perdre quinze du fait de la baisse démographique. Voilà le type de mesures que nous avons prises l'année dernière. Vous avez évoqué notre plan pour la Seine-Saint-Denis. En cette rentrée, 240 postes supplémentaires ont été ouverts. M. Julien Aubert . Menteuse ! Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre . Surtout, des candidats de toute la France ont passé un concours exceptionnel pour venir enseigner dans l'académie de Créteil, en Seine-Saint-Denis. Cela a marché : 500 enseignants supplémentaires ont été affectés dans les écoles de Seine-Saint-Denis. C'est quelque chose qu'il faut souligner et saluer. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et sur plusieurs bancs du groupe écologiste.) M. Julien Aubert . Comme par magie ! C'est l'école d'Harry Potter ! Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre . Contrairement à un discours que l'on entend souvent, il n'y a pas de crise des vocations dans l'enseignement. Nous avons pourvu tous les postes du premier degré et 90 % de ceux du second degré. (Vives dénégations sur plusieurs bancs du groupe Les Républicains.) Mme la présidente . Merci, madame la ministre. Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre . Voilà ce que nous faisons pour l'école ! (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et sur plusieurs bancs du groupe écologiste.) Politique éducative Mme la présidente . La parole est à Mme Annie Genevard, pour le groupe Les Républicains. Mme Annie Genevard . Monsieur le Premier ministre, cela fait trois ans que votre gouvernement s'acharne à proposer de mauvaises réformes éducatives. (Exclamations sur divers bancs.) M. Céleste Lett . C'est bientôt fini ! Mme Annie Genevard . Petit bilan d'étape. La réforme des rythmes scolaires ? Elle épuise les enfants, désorganise les familles et achève de vider les caisses des communes. (Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains. – Exclamations sur

Tous droits de reproduction réservés

de nombreux bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) La mise en place des écoles supérieures du professorat et de l'éducation ? Elles ne convainquent pas plus que les temples du pédagogisme qu'étaient les IUFM. Le recrutement de 60 000 personnels ? Il interdit toute évolution salariale des enseignants français, parmi les plus mal payés d'Europe. À l'élévation de tous par le savoir, qui est la seule vraie façon de lutter contre les inégalités, vous préférez une hasardeuse réforme du collège qui supprime ce qui marche : les classes bilangues, les sections européennes, les langues anciennes. Quant à l'élitisme républicain, dont beaucoup d'entre vous êtes de purs produits, vous le jugez immoral et n'avez de cesse de lui porter des coups, privant ainsi les élèves de ce dont vous avez bénéficié vous-mêmes. N'est-ce pas cynique ? (Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe Les Républicains.) La valse des ministres de l'éducation nationale – trois en trois ans – dit votre désarroi et heurte les enseignants qui se sentent méprisés. Ils se sont éloignés de vous : à peine deux sur dix vous renouvelleraient aujourd'hui leur confiance. Vous avez perdu la recette. Vous avez perdu leur confiance, et celle des parents aussi. Monsieur le Premier ministre, allez-vous entendre les enseignants qui refusent d'abdiquer le sens même de leur métier, transmettre des savoirs ? Allez-vous entendre les parents qui demandent une école performante dans laquelle les bons enseignants, restaurés dans leur autorité, sont reconnus et valorisés, et non sans cesse déstabilisés par des réformes bancales et hâtives ? (Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains.) Mme la présidente . La parole est à Mme la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche . Madame la députée, j'avoue avoir un peu de mal à répondre à votre question. Il y avait tellement de choses (Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains) … M. Bernard Deflesselles . C'est une question sur votre bilan ! Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre . …qui étaient, pour la plupart, contradictoires ! Pour résumer les choses, votre question était une critique en règle contre la politique éducative du Gouvernement. Compte tenu des retours que nous avons du terrain concernant la façon dont cette rentrée scolaire s'est passée, je m'étonne de vos propos. Oui, les enseignants sont là. Oui, la formation initiale des enseignants a été rétablie. M. Jean-Yves Caullet . La majorité précédente l'avait sacrifiée ! Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre . Je vous rappelle qu'elle avait disparu – ineptie totale ! (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et du groupe écologiste.) Elle a été remise en place et permet à 25 000 jeunes professeurs stagiaires d'être à moitié dans les classes, à moitié en formation, et d'entrer plus progressivement dans leur métier, pour le plus grand bien des élèves. Oui, nous menons évidemment des réformes pédagogiques. L'éducation n'est pas qu'une question de moyens – je crois d'ailleurs vous avoir déjà entendus prononcer cette phrase, mesdames et messieurs les députés de l'opposition –… M. Christian Jacob . Ne faites pas la maligne ! Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre . …mais surtout une question de qualité des apprentissages. Depuis 2012, ces réformes pédagogiques ont consisté à mettre en place un meilleur temps d'apprentissage : c'était l'objet de la réforme des rythmes scolaires, qui s'installe partout. Grâce à la décision du Premier ministre de pérenniser l'aide de l'État aux communes, ces dernières ont aujourd'hui les moyens de financer les activités périscolaires. (Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.) Mme Anne Grommerch . Non, elles doivent les financer elles-mêmes ! M. Laurent Furst . C'est un gag ! Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre . Ces réformes pédagogiques ont aussi consisté à établir des nouveaux programmes pour l'école maternelle. Trouvez-moi un seul enseignant qui estime que les nouveaux programmes de maternelle sont malvenus ! De fait, ils sont plébiscités car ils permettent de faire de ce temps spécifique un temps à part entière de pré-apprentissage pour les enfants. Les nouveaux programmes à venir de l'école primaire et du collège constituent aussi une réforme pédagogique ambitieuse. Je regrette, madame Genevard, que vous ayez quitté le Conseil supérieur des programmes, auquel vous apportiez vos analyses et vos avis éclairés. Cette instance était pourtant ouverte à la diversité parlementaire. M. Jean-Marie Le Guen , secrétaire d'État chargé des relations avec le Parlement . La droite préfère pratiquer la politique de la chaise vide ! Mme Najat Vallaud-Belkacem , ministre . Nous allons malgré tout terminer ce travail, dans l'intérêt des élèves. J'annoncerai ces nouveaux programmes dans quelques jours. Quant à la réforme du collège, elle entrera en vigueur à la rentrée prochaine. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et sur quelques bancs du groupe écologiste .) M.

Tous droits de reproduction réservés

Jacques Alain Bénisti . Personne ne vous suit ! Baisse des impôts Mme la présidente . La parole est à M. David Comet, pour le groupe socialiste, républicain et citoyen. M. David Comet . Ma question s'adresse à M. le ministre des finances et des comptes publics. Dès juin 2014, le projet de loi de finances rectificative baissait l'impôt de ceux qui étaient en bas du barème. En juillet 2014, 1 milliard d'euros a été consacré aux ménages les plus modestes. En 2015, nous avons supprimé la première tranche du barème. Ces mesures ont été financées en grande partie par la lutte contre la fraude fiscale. Au total, ce sont près de 9,4 millions de foyers fiscaux qui voient leur impôt baisser par rapport à 2013, dont 3 millions ont évité d'y entrer ou en sortent. Ce sont principalement des salariés et des retraités, ceux qui ont parfois du mal à finir le mois. Nous devons les soutenir, nous avons l'obligation de soutenir leur pouvoir d'achat. Lors de sa conférence de presse, le Président de la République a annoncé que le mouvement de baisse d'impôts allait continuer. (Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.) Ces mesures s'inscrivent dans la durée. Elles sont là pour redonner confiance en l'avenir, pour que chaque Français puisse participer à hauteur de ses moyens réels au redressement de la France. Grâce aux nouvelles mesures annoncées, un couple de retraités qui touchait 2 960 euros de revenus par mois verra son impôt baisser de 500 euros en 2016. (« Qui va payer ? » sur quelques bancs du groupe Les Républicains.) Monsieur le ministre, sous le précédent quinquennat, la crise avait fait augmenter la dette de la France de 600 milliards d'euros. Depuis notre arrivée au pouvoir, nous la réduisons, et elle baisse chaque année. Le déficit structurel a été ramené à son niveau le plus bas depuis 2000. M. Yves Censi . C'est incroyable d'entendre cela ! M. David Comet . Mais cet assainissement budgétaire n'a de sens que si l'ensemble des Français en profitent. Monsieur le ministre, pouvez-vous nous dire quand et comment s'appliqueront les nouvelles baisses d'impôts annoncées ? (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Mme la présidente . La parole est à M. le ministre des finances et des comptes publics. M. Michel Sapin , ministre des finances et des comptes publics . Monsieur le député, pour faire face à la crise, et en particulier à ses conséquences budgétaires, l'impôt sur le revenu a, entre 2010 et 2013, beaucoup augmenté en France. La moitié de cette augmentation est due à des décisions prises par la précédente majorité. (« C'est faux ! » sur les bancs du groupe Les Républicains.) D'autres augmentations sont intervenues, mais pour la plupart, nous les avions placées sous le signe de la justice. (Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.) Il est en effet juste de faire payer un peu plus ceux qui ont des revenus supérieurs aux autres. Dans le contexte actuel de reprise de la croissance (Mêmes mouvements), où la maîtrise des dépenses nous permet de dégager quelques marges de manœuvre, il nous paraît indispensable et juste de rendre aux plus modestes des contribuables français dont l'impôt avait augmenté une part de leur effort. C'est ce que vous avez décidé à la fin de l'année dernière et que vous mettez en œuvre aujourd'hui. Il y a aujourd'hui 9 millions de foyers fiscaux, vous le savez, qui voient leur impôt sur le revenu diminuer. C'est la première fois que le mouvement est aussi fort et visible. C'est une bonne chose pour redonner confiance, et aussi pour augmenter le pouvoir d'achat et soutenir la consommation et la croissance. Pour l'année prochaine, nous allons dans la prochaine loi de finances vous proposer de poursuivre et d'amplifier les choses. M. Céleste Lett . C'est le Père Noël ! M. Michel Sapin , ministre . Au total, entre cette année – 9 millions – et l'année prochaine – 3 millions de plus – ce sont 12 millions de foyers fiscaux qui verront leur impôt baisser, sur 18 millions. Les deux tiers des Français qui payaient l'impôt sur le revenu verront leur part baisser, sans qu'aucune augmentation n'intervienne pour les autres foyers. (Exclamations sur les bancs du groupe Les Républicains.) Voilà le résultat d'une politique qui se veut sérieuse, mais juste. Nous rendons aux Français une part des efforts qu'ils ont consentis au cours de ces dernières années. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Politique d'accueil des jeunes enfants Mme la présidente . La parole est à M. Patrick Hetzel, pour le groupe Les Républicains. M. Patrick Hetzel . Monsieur le Premier ministre, le Haut conseil de la famille vient de publier une note sur le développement de l'accueil des jeunes enfants. Les ambitions de votre gouvernement sont loin d'être au rendez-vous. La convention d'objectifs et de gestion signée entre la branche famille et l'État prévoyait la création de 275 000 solutions d'accueil. Selon le rapport, sur les deux premières années de la convention, seulement 19 % des objectifs de créations ont été atteints. En 2014, 11 300 places d'accueil collectif ont été créées au lieu des 19 600 places prévues. S'agissant de l'accueil individuel, la baisse se poursuit avec

Tous droits de reproduction réservés

612 000 enfants de moins de trois ans accueillis par des assistantes maternelles en 2014 contre 619 400 en 2013, soit près de 7 000 tout-petits de moins pris en charge depuis votre arrivée au pouvoir. M. Christian Jacob . C'est ça la réalité. M. Patrick Hetzel . L'objectif de 20 000 enfants supplémentaires accueillis par an s'éloigne de plus en plus. Le nombre d'employeurs d'assistantes maternelles baisse également en 2014. Il y a encore plus grave : le volume d'heures déclarées recule de façon marquée en 2014, après déjà une diminution en 2013. Le constat est le même pour la garde au domicile des parents. Comment ne pas y voir la conséquence logique des multiples coups de rabot apportés par votre Gouvernement au statut du particulier employeur au cours des dernières années ? Les difficultés que rencontrent les parents ne font qu'empirer, et la pression sur les modes de garde sera encore pire dans un an, quand la réforme du congé parental aura pris toute son ampleur. Le compte n'y est vraiment pas ! Qu'avez-vous l'intention, monsieur le Premier ministre, de proposer pour venir, enfin, en aide à nos familles ? (Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains et plusieurs bancs du groupe de l'Union des démocrates et indépendants.) Mme la présidente . La parole est à Mme la secrétaire d'État chargée de la famille, de l'enfance, des personnes âgées et de l'autonomie. Mme Laurence Rossignol , secrétaire d'État chargée de la famille, de l'enfance, des personnes âgées et de l'autonomie . Monsieur Hetzel, je vous remercie du soutien que vous nous apportez en faisant de l'accueil des jeunes enfants une priorité. C'est une priorité collective, et je souhaite du reste que cela soit une priorité pour les communes et les collectivités locales. M. Christian Jacob . Dites-le avec le sourire, madame la secrétaire d'État ! (Sourires.) Mme Laurence Rossignol , secrétaire d'État . Cela a été une priorité pour le Président de la République dès le début de son mandat. À cet égard, nos engagements sont fermes : 275 000 places d'accueil supplémentaires, 100 000 places en crèche, 100 000 places chez les assistantes maternelles et 75 000 places d'accueil d'enfants de moins de trois ans en préscolarisation. Après deux années de période électorale, années pendant lesquelles les communes n'investissent pas dans des équipements nouveaux, les chiffres se redressent. Cette année, avec 14 300 berceaux supplémentaires, ce sont 37 000 enfants qui pourront être accueillis dans les équipements collectifs pour jeunes enfants. S'agissant de la préscolarisation, ce sont 30 % des enfants qui sont accueillis en zone rurale. À cet égard, j'invite les parents à utiliser davantage cet accueil pédagogique adapté au rythme de l'enfant, spécifique à ses besoins, qui se développe aujourd'hui avec l'éducation nationale. En ce qui concerne les assistantes maternelles, je vous concède que nous constatons en effet qu'elles accueillent moins d'enfants. Avec elles, nous travaillons à faire évoluer l'accueil des jeunes enfants afin de l'adapter aux besoins, lesquels sont différents selon les quartiers. Dans certains quartiers, il y a beaucoup d'assistantes maternelles et peu d'enfants. Dans d'autres, au contraire, il y a beaucoup d'enfants à accueillir et moins d'assistantes maternelles. L'évolution est dans l'innovation sociale, la souplesse et l'adaptation. Nous tiendrons ces engagements. Merci encore, monsieur le député, de remarquer que la politique familiale française, c'est d'abord et avant tout la qualité de ses modes d'accueil. (Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et du groupe écologiste.) Mutations des fonctionnaires ultramarins Mme la présidente . La parole est à M. Thierry Robert, pour le groupe radical, républicain, démocrate et progressiste. M. Thierry Robert . Madame la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, je souhaite vous interpeller au sujet des avancées de la réforme du système de mutations pour les fonctionnaires ultramarins. En effet, il a été demandé en février dernier à l'administration d'analyser et de définir le système de bonification adéquat afin de permettre la réduction des délais de mutation pour les fonctionnaires ultramarins, qui ont servi dans l'Hexagone pendant des années – jusqu'à vingt ans pour certains. Le dispositif des centres des intérêts moraux et matériels – CIMM – a été retenu comme le moyen le plus efficace d'y parvenir. Cela avait été acté par le Président de la République qui, dès août 2014, a déclaré que les CIMM étaient le « critère à prendre en compte dans les mutations des fonctionnaires ultramarins. ». Ce dispositif doit permettre aux originaires d'être mutés plus facilement. En cohérence avec les déclarations du Gouvernement, la mise en place des CIMM devrait déjà être effective. La direction générale de l'administration et de la fonction publique – DGAFP – travaille depuis des mois sur les modalités de la prise en compte de la qualité d'originaire, quand ces critères existent déjà, notamment avec le dispositif des congés bonifiés. Dès lors, qu'attend-on pour mettre en place les CIMM et garantir l'évolution attendue dans le système des mutations ? C'est urgent, y compris au nom de l'efficacité, pour ce qui

Tous droits de reproduction réservés

concerne par exemple les effectifs de police, qui ont besoin d'originaires pour assurer une prévention plus efficace et enrayer l'insécurité qui progresse depuis quelques années à La Réunion. Depuis l'annonce du Président de la République, le temps semble long aux fonctionnaires ultramarins. Ils attendent qu'on passe des annonces aux actes sur ce sujet. Madame la ministre, pouvez-vous les rassurer et nous dire si le dispositif des centres des intérêts moraux et matériels sera mis en place dans les semaines à venir ? (Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.) Mme la présidente . La parole est à Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique. Mme Marylise Lebranchu , ministre de la décentralisation et de la fonction publique . Merci, monsieur le député, d'appeler l'attention de tous sur une situation particulière. Il faudrait permettre aux fonctionnaires, dites-vous avec juste raison, d'être affectés en priorité dans leur région d'origine. Ce n'est pas simple, compte tenu du statut de la fonction publique. Je rappelle quels sont les éléments qui permettent déjà à des fonctionnaires d'être mutés : la séparation d'avec leur conjoint, la situation de handicap, le fait d'exercer dans des zones urbaines sensibles ou de se trouver en situation de réorientation professionnelle. En un mot : certains éléments favorisent l'affectation dans la région demandée. Vous avez raison, en revanche, de rappeler que le Président de la République s'est engagé en 2014 à améliorer la situation. Nous avons pu en discuter dans le cadre de l'agenda social, en particulier dans la négociation qui m'a permis de déposer en juillet un projet de protocole d'accord intitulé Parcours professionnels, carrières et rémunération s, dans lequel nous avons proposé que les directeurs et les responsables de service puissent appliquer les règles de façon appropriée en fonction des éléments que vous avez évoqués. Si cet accord est signé, je m'engage à ce que les dispositions législatives nécessaires soient prises dans le cadre du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits des fonctionnaires, qui sera bientôt discuté au Parlement et qui permettra, si les organisations syndicales en sont d'accord – ce que je crois –, d'améliorer grandement la situation que vous avez décrite. Démantèlement des réseaux de passeurs Mme la présidente . La parole est à M. Jean-Pierre Decool, pour le groupe Les Républicains. M. Jean-Pierre Decool . Monsieur le ministre de l'intérieur, fuyant la guerre et les persécutions, de nombreuses populations affluent massivement en Europe depuis des semaines. Face à ces réfugiés, un devoir moral nous incombe : celui de les accueillir avec bienveillance. À ce moment du débat, il ne faut toutefois pas confondre réfugiés et migrants économiques. En effet, monsieur le ministre, les migrants économiques n'ont nullement l'intention de s'installer en France, mais veulent avant tout rejoindre la Grande-Bretagne, où les conditions de travail paraissent plus ouvertes. C'est là tout le cœur du problème actuel : ils ne sont pas demandeurs d'asile. En attendant de pouvoir traverser la Manche, ces migrants s'installent sur le littoral dunkerquois. La commune de Téteghem, dans ma circonscription, et celle de Grande-Synthe sont particulièrement touchées par cet afflux massif. Les camps d'accueil sont saturés, les associations humanitaires débordées et les forces de police en nombre insuffisant pour gérer cette situation. Les maires du littoral dunkerquois redoutent un « Calais bis », d'autant plus que les réseaux de passeurs se multiplient et se renforcent de jour en jour. Les passeurs, esclavagistes des temps modernes, font régner la terreur dans les camps. Ils ne reculent devant rien pour tirer profit de toutes les situations. Ils se livrent à leurs trafics au grand jour et narguent, dans leurs voitures de luxe, les forces de police qui ne peuvent pas toujours intervenir, faute de preuves ou de moyens. Dans le Dunkerquois, les tensions suscitent un sentiment d'insécurité et de la peur. Cette situation ne peut durer plus longtemps. Ces criminels ne doivent pas rester impunis. Monsieur le ministre, vous l'aurez compris : si l'objectif à court terme est de réduire l'afflux de clandestins, il faut impérativement démanteler ces filières scélérates. Quelles mesures concrètes et fermes entendez-vous prendre afin d'éradiquer les réseaux de passeurs et les mettre hors d'état de nuire ? (Applaudissements sur les bancs du groupe Les Républicains.) Mme la présidente . La parole est à M. le ministre de l'intérieur. M. Bernard Cazeneuve , ministre de l'intérieur . Monsieur le député, merci de cette question, pleine de justesse en tout point des sujets qu'elle évoque. Je répondrai très précisément à chacune des interrogations que vous formulez. Il est en effet absolument impératif de procéder au démantèlement de ces réseaux de passeurs. C'est la raison pour laquelle le Premier ministre a souhaité que, dans le Calaisis, nous renforcions considérablement les moyens de la police nationale pour être efficaces dans ce démantèlement. Ce sont près de 500 policiers supplémentaires qui ont été affectés à Calais, précisément pour

Tous droits de reproduction réservés

engager cette action de façon volontariste. Je vous donnerai des chiffres très précis : depuis le début de l'année 2015, nous avons procédé, en France, au démantèlement de 177 filières de passeurs, correspondant à 3 300 individus, dont une grande partie ont été présentés à la justice. J'ai également souhaité que nous puissions procéder à des éloignements forcés à partir de Calais, mais également de Dunkerque car, ni à Calais ni à Dunkerque, ceux qui ne relèvent pas du statut de réfugié n'ont vocation à rester sur le sol national. Il est indispensable, si nous voulons envoyer un signal fort pour que la situation soit maîtrisée, que les passeurs ne puissent plus convaincre des migrants de venir en France, à Calais ou à Dunkerque, avec l'illusion qu'ils pourront passer. Par ailleurs, j'ai demandé aux Britanniques, dans le cadre d'un accord franco-britannique, de bien vouloir contribuer à hauteur de 35 millions d'euros – ce qui n'est pas rien – au financement de la sécurisation des infrastructures de transport, car c'est aussi un signe adressé aux passeurs. Pour ce qui concerne plus particulièrement Dunkerque, j'ai donné trois instructions et me rendrai prochainement dans cette ville. Première instruction : faire en sorte que les moyens des forces soient confortés, pour leur permettre de faire le même travail qu'un Calais. Deuxièmement : s'attaquer résolument, par des contrôles qui, à l'heure où je vous parle, se multiplient, aux filières de l'immigration irrégulière pour obtenir les mêmes résultats que partout en France. Troisièmement : offrir l'asile à ceux qui relèvent de l'asile en France pour les dissuader de passer en Grande-Bretagne. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Intempéries dans le Tarn-et-Garonne Mme la présidente . La parole est à Mme Valérie Rabault, pour le groupe socialiste, républicain et citoyen. Mme Valérie Rabault . Ma question s'adresse à M. le Premier ministre. Le 31 août dernier, mon département, le Tarn-et-Garonne, a connu une tempête sans précédent. Cette tempête a détruit plusieurs maisons, en l'espace d'une demi-heure ; elle a sévèrement endommagé de très nombreuses toitures ; elle a privé un tiers des habitants d'électricité ; elle a mis à terre des milliers d'arbres. Si les dégâts sur les maisons sont normalement pris en charge par les assurances, j'ai sollicité l'État, avec l'ensemble des élus, pour que soit reconnu l'état de catastrophe naturelle afin d'assurer la meilleure couverture possible. Mais si les dégâts sur les bâtiments devraient à moyen terme trouver un dédommagement, il n'en est pas de même pour l'arboriculture. Monsieur le Premier ministre, vendredi dernier, vous êtes venu constater vous-même ces dégâts sur les vergers… M. Christian Jacob . Un dégât de plus ! Mme Valérie Rabault . …et je vous en remercie très sincèrement. Vous avez rencontré de jeunes agriculteurs, installés pour certains depuis deux ou trois ans, qui, en quelques minutes, ont tout perdu. Vous avez vu ces pommiers à terre sur plusieurs hectares. D'autres productions sont aussi concernées, comme les noisettes ou le chasselas de Moissac. Monsieur le Premier ministre, le Tarn-et-Garonne est le premier département de France producteur de pommes, et aussi le premier département de France exportateur de pommes. Cette tempête va donc mettre à mal toute notre économie et donc l'emploi, puisque l'arboriculture est notre premier employeur. Un hectare de pommiers détruit, c'est un verger à replanter et trois années sans récolte – au total, un coût financier sur trois ans de 125 000 euros par hectare. Face à cette situation, vous avez annoncé vendredi dernier des mesures fortes, notamment la création d'un fonds d'urgence. Je vous en remercie, ainsi que M. le ministre de l'agriculture. Aussi, je me permets de solliciter à nouveau votre engagement pour que ce fonds soit créé rapidement et suffisamment abondé. Enfin, monsieur le Premier ministre, permettez-moi d'adresser également mes remerciements à M. le ministre de la défense, Jean-Yves Le Drian, qui a permis dans ces circonstances exceptionnelles l'intervention du 17e régiment du génie parachutiste pour participer au déblaiement de Montauban. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Mme la présidente . La parole est à M. le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement. M. Stéphane Le Foll , ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement . Madame la députée, vous avez évoqué les violentes intempéries qui ont eu lieu le 31 août dernier dans votre département, au cours desquelles une jeune femme a trouvé la mort. Nos pensées vont à toute sa famille et à tous ses proches. Plusieurs personnes ont d'ailleurs été blessées, parmi lesquelles un agent d'ERDF, quelques jours plus tard, alors qu'il travaillait au rétablissement du réseau électrique. Je tiens, comme l'a fait le Premier ministre, à saluer tous ceux qui se sont mobilisés au plus fort des intempéries sur le terrain : sapeurs-pompiers, agents des collectivités, opérateurs de réseau, forces de l'ordre et, vous l'avez signalé, les militaires du 17e RGP de Montauban, ainsi que, bien sûr,

Tous droits de reproduction réservés

tous les habitants qui ont fait preuve de solidarité. Le Gouvernement a pleinement conscience des difficultés que rencontrent aujourd'hui de nombreux acteurs, de nombreuses collectivités, et en particulier les agriculteurs et les arboriculteurs. La solidarité nationale jouera. Les demandes des maires de reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle seront examinées dès le 22 septembre pour les dossiers prioritaires. Pour les collectivités, une mission d'évaluation, comme cela a été le cas précédemment, se rendra prochainement sur place pour établir le montant des aides de l'État nécessaires aux collectivités pour les réparations. Les dégâts causés par le vent, l'orage et la grêle peuvent d'ores et déjà être pris en compte dans tous les systèmes d'assurance existants. Mais, pour faciliter les démarches, le préfet a mis en place une cellule d'intervention et d'appui aux sinistrés avec la Fédération française des sociétés d'assurance. Le secteur agricole, qui fait l'objet de votre question, a été lourdement frappé. Le Fonds national de gestion des risques en agriculture sera mobilisé concernant les allégements de charges, les cotisations MSA, le foncier non bâti ; en outre, des moyens supplémentaires seront dégagés pour faire face aux difficultés liées aux exportations. (Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) Baisse des dotations aux collectivités locales Mme la présidente . La parole est à M. Nicolas Sansu, pour le groupe de la Gauche démocrate et républicaine. M. Nicolas Sansu . Monsieur le Premier ministre, samedi prochain, dans la très grande majorité de nos 36 000 communes, à Vesoul comme à Vierzon, nos concitoyens vont se mobiliser, à l'appel des élus, pour préserver l'investissement public local et les services publics de proximité, mis en danger par une baisse brutale des dotations de l'État aux collectivités locales, contrairement à l'engagement n o 54 du candidat Hollande. (Applaudissements sur les bancs d u g roupe de la Gauche démocrate et républicaine, du groupe Les Républicains et du groupe de l'Union des démocrates et indépendants .) M. Jean-Luc Laurent et M. Jacques Krabal . Bravo ! M. Nicolas Sansu . Les élus signataires de cet appel viennent de tous les partis politiques. La question qui se pose est simple : la baisse de dotations de l'État aux collectivités, de 28 milliards d'euros cumulés en quatre ans, est-elle porteuse d'activité, d'emploi et de croissance ? Plusieurs députés du groupe Les Républicains . Non ! M. Nicolas Sansu . À l'évidence, non ! Vous connaissez, nous connaissons tous l'implication de nos collectivités face aux défis de demain : réussite de la transition énergétique, maintien de la cohésion sociale et territoriale, soutien à l'éducation et à la culture, accueil des populations fragiles, comme c'est le cas avec celles et ceux qui fuient la guerre et le chaos. La grande tradition française d'humanisme, d'innovation et de développement passe aussi par l'intelligence locale. (« Eh oui ! » sur les bancs du groupe Les Républicains.) Au cours des premières auditions de la commission d'enquête sur les conséquences de la baisse des concours de l'État au bloc communal, tous nos interlocuteurs nous ont fait part de leur inquiétude. M. Patrick Ollier . C'est vrai ! M. Nicolas Sansu . L'investissement public du bloc communal pourrait s'effondrer à 23 milliards en 2017, contre 31 milliards en 2014. Déjà, certaines communes sont dans l'incapacité d'équilibrer leur budget. Au-delà de la refonte de la DGF – dotation globale de fonctionnement –, au-delà de l'annonce d'un fonds d'investissement de 1 milliard d'euros, il est urgent, monsieur le Premier ministre, de ne pas sacrifier l'épargne des collectivités et de sauvegarder leur capacité à investir. Les députés du Front de gauche vous proposent donc deux pistes. L'une consiste à divertir une partie des 20 milliards du crédit d'impôt compétitivité emploi, l'autre à créer un fonds de péréquation vertical assis sur les actifs financiers des entreprises. Le soutien aux territoires, aux communes et aux intercommunalités, c'est la défense de la République. C'est pour cela que samedi, tous les républicains feront cause commune ! (Applaudissements sur les bancs du groupe de la Gauche démocrate et républicaine et sur quelques bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen.) M. Jean-Luc Laurent . Bravo ! Mme la présidente . La parole est à Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique. Mme Marylise Lebranchu , minist

Tous droits de reproduction réservés

Valeurs actuelles

PAYS : France
PAGE(S) : 50-53
SURFACE : 265 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Economie & entreprises
DIFFUSION : 110144

► 17 septembre 2015 - N°4112

Myriam El Khomri, Manuel Valls et Jean-Denis Combrexelle. Pour ce dernier, l'accord de branche ou d'entreprise doit prévaloir sur le code du travail.

VERNIER/JBV NEWS

Combrexelle ouvre la boîte de Pandore

Droit du travail

L'ancien directeur général du travail propose d'assouplir une législation qui ne correspond plus à la réalité économique. Le gouvernement aura-t-il le courage d'engager une réforme d'envergure ? Le risque serait que ce rapport rejoigne une armoire des renoncements déjà bien remplie.

La gauche va-t-elle réussir à faire ce qu'une droite – paralysée tel un lapin pris dans les phares d'une voiture, lorsqu'il s'agit de social ou de fiscalité – n'a jamais réussi à faire ? C'est-à-dire, ici, réformer le code du travail en donnant plus de souplesse à un droit englué dans une *« gangue de complexité »* tandis que l'économie – elle s'"ubérise" chaque jour davantage – évolue ? L'avenir nous le dira.

Mercredi 9 septembre, Jean-Denis Combrexelle, ancien directeur général du travail, a remis à Manuel Valls un rapport intitulé "La négociation collective, le travail et l'emploi", comportant 44 propositions. Il préconise d'accorder plus d'importance à la négociation – et donc moins à la loi – en ce qui concerne les conditions de travail, le temps de travail (les 35 heures pourraient être réformées de fait), l'emploi et les salaires. La plupart des syndicats ont vu dans ce rapport une avancée sociale – ou tout du moins ont montré

Tous droits de reproduction réservés

Valeurs actuelles

PAYS : France
PAGE(S) : 50-53
SURFACE : 265 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Economie & entreprises
DIFFUSION : 110144

► 17 septembre 2015 - N°4112

qu'ils n'y étaient pas hostiles –, du Medef à la CFDT en passant par la CGPME, la CFTC, l'UPA, la CFE-CGC et FO ; seule la CGT campe sur l'application stricte du code du travail.

Les travaux de Jean-Denis Combrexelle devraient maintenant servir de base à une réforme du droit du travail qui pourrait être présentée en Conseil des ministres à la fin de 2015 ou au début de 2016 pour être discutée à l'Assemblée et au Sénat avant juin 2016.

Le plus grand danger serait que, par manque de courage et pour de sombres raisons électorales (les régionales auront lieu à la mi-décembre), le gouvernement repousse cette réforme ou, pis, que le rapport Combrexelle rejoigne une armoire à Matignon, dont la gauche et la droite se passent les clés à tour de rôle… celle qui contient de nombreux rapports suggérant des réformes profondes à mener en France. Il y retrouverait notamment les rapports Camdessus ("Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France"), Cahuc-Kramarz ("De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle"), Pébereau ("Rompre avec la facilité de la dette publique"), Attali ("Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française") et Gallois ("Pacte pour la compétitivité de l'industrie française").

Reste que, si Jean-Denis Combrexelle s'est attaqué à la négociation collective en entreprise et aux accords de branche, il s'est bien gardé d'aborder tout ce qui concerne l'organisation du paritarisme, également un système de négociation collective, bien plus sensible, et qui a, celui-là, des incidences sur la gestion de la Sécurité sociale, des régimes de retraite, de l'assurance chômage, de la formation, etc. Il faudra bien un jour s'y attaquer !

Le rapport à la loupe

« Le rapport le dit sans détour : les syndicats vieillissent, les directions d'entreprise se désengagent, les branches sont pour beaucoup inactives », explique Jean Pisani-Ferry, commissaire général de France Stratégie, dans l'avant-propos du rapport. La solution ? *« Développer le dialogue social et plus particulièrement l'un de ses outils privilégiés, l'accord collectif signé entre des partenaires sociaux représentatifs »*, explique Jean-Denis Combrexelle afin de répondre aux évolutions de la scène sociale. Et l'ancien directeur général du travail de faire 44 propositions.

Pour l'auteur du rapport, il ne s'agit bien évidemment pas de nier la loi, mais de créer une dynamique de négociations collectives, de branche ou entre les entreprises et les syndicats, concernant les conditions de travail, d'emploi, de salaires et de temps de travail avec une plus grande adaptabilité des horaires aux besoins des entreprises. Pour autant qu'il respecte l'ordre public, l'accord de branche (qui devra recevoir le feu vert du ministère du Travail) ou collectif (certains seront adaptés aux PME et TPE) prévaudra sur le code du travail. Un salarié pourra ainsi être licencié avec des conditions moins favorables que ne le prévoit le contrat de travail si un accord collectif a été signé. La durée des accords sera limitée à quatre ans.

Pour qu'il puisse y avoir révision ou dénonciation d'un accord collectif, il faudra prendre en compte la représentativité des organisations syndicales au moment de cette révision ou dénonciation. Autre proposition, faire passer de 750 à 100 le nombre de branches professionnelles.

Le verrou des 35 heures presque ouvert

« La durée légale du travail ne changera pas », avait promis le candidat Hollande en 2012. Il l'a répété le 7 septembre. Il a une fois encore menti… car il y a les promesses, la loi… et la réalité. Si le code du travail fixe la durée hebdomadaire à 35 heures, le temps de travail moyen en France est d'ores et déjà de 37,3 heures, selon l'OCDE. C'est dire, avant même la publication du rapport Combrexelle, l'hypocrisie du système. Si le rapport ne remet pas en cause la durée légale – *« le seuil des 35 heures est posé par le code du travail »*, peut-on y lire –, le rapport propose de modifier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ; à savoir que chaque branche ou chaque entreprise pourrait, en accord avec les syndicats, décider du temps de travail à partir duquel le salarié serait payé en heures supplémentaires avec une bonification pécuniaire d'au moins 10 %. L'employeur pourrait ainsi décider que ce seuil soit fixé à la 37e, 38e ou 39e heure de travail hebdomadaire et non plus à partir de la 36e. De fait, il s'agit ni plus ni moins d'un détricotage des 35 heures. François Hollande, qui, à peine élu, avait décidé de supprimer la défiscalisation des heures supplémentaires mise en place par Nicolas Sarkozy, n'est plus à une contradiction près.

Les petits patrons saluent le progrès

« Si, en s'appuyant sur le rapport Combrexelle, on laissait enfin les chefs d'entreprise piloter leur bateau, en les laissant négocier, dans un cadre légal, au lieu de les entraver dans un code du travail sclérosant, quel progrès ce serait ! », juge Anthony Streicher, à la tête de HA+PME, une société qu'il a créée il y a cinq ans et qui emploie 15 salariés dans le domaine de la mutualisation des achats des PME. Il raconte une

Tous droits de reproduction réservés

Valeurs actuelles

PAYS : France
PAGE(S) : 50-53
SURFACE : 265 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Economie & entreprises
DIFFUSION : 110144

► 17 septembre 2015 - N°4112

Le 11 septembre, les salariés de l'usine Smart, en Moselle, se sont prononcés à 56 % pour le retour aux 39 heures.

PATRICK HERTZOG/AFP

anecdote, révélatrice de la situation actuelle. Sa PME est en forte croissance ; ce mois-ci, il a embauché deux collaborateurs mais, au bout de quarante-huit heures, l'un d'eux est venu lui expliquer que le poste ne lui convenait pas et qu'il souhaitait être licencié pour ne pas perdre ses droits aux allocations chômage. *« Par acquit de conscience j'ai demandé son avis à notre avocat qui m'a arrêté tout de suite, m'expliquant que deux jours c'était trop court, aux yeux des prud'hommes, pour se déterminer sur la capacité d'un salarié sur un poste,* raconte-t-il. *En cas de difficulté, m'a-t-il prévenu, je risquais d'être condamné, même en cours de période d'essai. »*

Richard Thiriet, président du Centre des jeunes dirigeants (CJD), est plus optimiste encore. Selon lui, ce rapport marque un tournant majeur, une prise de conscience. *« C'est un vrai changement de culture et une avancée considérable,* martèle ce chef d'entreprise, *qui peut redonner aux PME la souplesse qui leur manque tant pour négocier avec leurs salariés. Il ne s'agit pas, par exemple, de tirer un trait sur les 35 heures, mais de laisser l'entreprise et ses salariés se mettre d'accord collectivement sur l'organisation du temps de travail, en fonction du carnet de commandes, de l'activité, de la saison. Peut-être nos dirigeants ont-ils enfin compris que la contrainte systématique était un frein terrible à la croissance des entreprises et sont-ils prêts à adopter un nouveau modèle, où le dialogue social ne serait plus la chasse gardée des syndicats. »*

Le Medef d'accord avec le rapport

Interrogé par *Valeurs actuelles*, Pierre Gattaz, le président du Medef, estime que le rapport Combrexelle sur la réforme du droit du travail *« constitue une opportunité historique, à condition d'être ambitieux sur ce sujet, d'être pragmatique, mais aussi d'être simple et de ne pas le transformer en usine à gaz. Ce qui nécessite de regarder naturellement des sujets comme celui du temps de travail, des 35 heures ou du smic, contrairement à ce qu'a laissé entendre le premier ministre ».*

Le patron des patrons, qui se déclare en accord avec 95 % du contenu de ce rapport, est par ailleurs en adéquation parfaite avec le regard critique de l'ancien directeur général du travail sur la négociation collective. *« Non seulement je partage son constat, mais en plus, comme lui, je crois que la France doit aller vers des accords d'entreprise, au plus près de là où se trouvent les salariés concernés, quitte à pratiquer le référendum au sein des PME ou des TPE, ou sinon à développer les accords de branche. »*

Le droit du travail assoupli partout en Europe

Nos voisins européens ont tous assoupli leur code du travail, en privilégiant la flexibilité de l'emploi, pour lutter contre le chômage. En Allemagne, les lois Hartz l'ont réformé dès 2002 et créé les minijobs, payés 450 euros par mois, sans cotisations sociales, et les "midijobs" à 800 euros, avec des cotisations allégées. L'assouplissement des règles a été poursuivi en 2004, en prenant modèle sur l'accord intervenu entre le patronat et IG Metall, le syndicat de la métallurgie. Il mettait fin au quota hebdomadaire et ouvrait la voie à une hausse du temps de travail, à la flexibilité, souvent sans compensation salariale, pour s'adapter à la mondialisation et éviter les délocalisations. Deux ans plus tard, 850 contrats suivant ce modèle avaient été signés par des entreprises. Entre 2004 et 2012, le taux de chômage allemand a été divisé par deux, grâce à la création de 2,5 millions d'emplois.

Le Royaume-Uni est allé le plus loin dans la flexibilité. Il n'y a pas à propre-

Décryptage Les propositions chocs du rapport Combrexelle

1. Faire primer l'accord d'entreprise ou de branche sur le code du travail (proposition 7).
2. Limiter l'inflation législative : toute nouvelle disposition du code du travail doit être gagée par l'abrogation d'une disposition devenue obsolète (proposition 25).
3. Étendre la négociation collective aux conditions de travail, à l'emploi, aux salaires et surtout au temps de travail (proposition 30).
4. Donner la responsabilité aux chefs d'entreprise (en pointe dans l'économie digitale), aux salariés et aux syndicats d'inventer à titre expérimental et dérogatoire de nouveaux modes de relations sociales (proposition 31).
5. Réduire le nombre de branches professionnelles et fusionner celles qui représentent moins de 5 000 salariés (proposition 33).
6. Dresser obligatoirement le bilan des accords d'entreprise ou de branche pour en apprécier le maintien ou non tous les quatre ans (proposition 35).
7. Créer des accords types par branche pour les TPE (proposition 38).
8. Faire prévaloir les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail (proposition 42).

Tous droits de reproduction réservés

Valeurs actuelles

PAYS : France
PAGE(S) : 50-53
SURFACE : 265 %
PERIODICITE : Hebdomadaire

RUBRIQUE : Economie & entreprises
DIFFUSION : 110144

► 17 septembre 2015 - N°4112

ment parler de code du travail en droit britannique ; la relation entre salariés et employeurs est contractuelle et doit respecter quelques grands principes. Les règles sont fixées dans le contrat de travail qui peut compter jusqu'à une vingtaine de pages, allant dans les moindres détails. Durant la première année, le licenciement n'a pas besoin d'être motivé. La plupart des contrats signés sont à durée indéterminée. Les indemnités de chômage sont forfaitaires (100 euros par semaine), que l'on soit patron ou ouvrier, et s'arrêtent au bout de six mois. Flexibilité en période de ralentissement, aussi. En Grande-Bretagne, il est fréquent que des salariés acceptent une baisse momentanée de salaire et de leur durée de travail, en s'engageant sur un volume d'heures supplémentaires à effectuer au moment où les commandes repartent. Depuis 2010, le taux de chômage britannique est passé de 8 à 5,7 %.

L'Espagne s'est aussi engagée sur la voie de la flexibilité. Sous les gouvernements Zapatero puis Rajoy, deux réformes ont limité les indemnités de licenciement, autorisé à passer outre les conventions collectives en cas de difficultés économiques, supprimé l'autorisation administrative de licenciement, admis le principe d'une diminution des salaires après deux trimestres de baisse des résultats... Les entreprises qui embauchent bénéficient de baisses de charges. En 2013, le chômage atteignait 26 % de la population active. Il est tombé à 21 %, son plus bas niveau depuis 2010.

En Italie, Matteo Renzi, malgré les menaces de grève, a fait évoluer le droit du travail avec le "Jobs Act" : les protections des salariés en CDI sont acquises au fur et à mesure que croît leur ancienneté, une formule de rupture négociée a été adoptée et un verrou, permettant à un salarié de poursuivre son patron en cas de licenciement jugé abusif et d'être réintégré, a sauté. En quelques mois, le chômage a reculé. Les Pays-Bas et le Danemark ont aussi fait le choix de la souplesse du droit du travail depuis des années. En 2011, au plus fort de la crise, alors que près d'un Espagnol sur quatre était sans emploi, ces deux pays affichaient un taux de chômage de 5 et 7,5 %... ●

Marie de Greef-Madelin, Yves de Kerdrel, Frédéric Paya et Josée Pochat

Tous droits de reproduction réservés

LE PROGRES DE FECAMP

PAYS : France
PAGE(S) : 46
SURFACE : 11 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : France-monde
DIFFUSION : 10418

► **17 septembre 2015**

Cliquez ici pour voir la page source de l'article

en bref

Social

Philippe Martinez fustige la gestion Hollande

Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, fustige la politique du travail menée depuis trois ans sous le mandat de François Hollande en ne constatant « *aucune rupture par rapport aux politiques précédentes* ». « *En trois ans, il y a eu des lois plutôt bonnes sur des problématiques sociétales, mais sur le travail, pas grand-chose* » , estime le numéro un cégétiste. Pour Phlippe Martinez, « *les dividendes des actionnaires flambent, le patrimoine des grandes fortunes augmente, les inégalités se creusent, il y a de plus en plus de chômeurs* ». « *Mais on continue de faire les yeux doux aux patrons, de dire que le travail est un coût, qu'il faut de la flexibilité. Il n'y a eu aucune rupture par rapport aux politiques précédentes* » , affirme le patron de la CGT. Philippe Martinez laisse planer le doute sur sa participation à la conférence sociale du 19 octobre. « *Si c'est pour casser le code du travail on n'ira pas. Mais si c'est pour parler des salaires ou des 32 heures, on ira en courant* » , dit-il. La réforme du droit du travail sur la base du rapport Combrexelle ne figure pas à l'agenda de la conférence sociale qui sera axée sur la Cop-21, le numérique et le Compte personnel d'activité (CPA).

■

547598E55A007B01C0470B33AB0FE5B32A16D90CC1CA544811A2362

Tous droits de reproduction réservés

Les Echos

PAYS : France
PAGE(S) : 1,11
SURFACE : 30 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Premiere page
DIFFUSION : 125172
JOURNALISTE : Raymond Soubie

► 17 septembre 2015 - N°22025

Droit du travail : quelle réforme ?

Point de vue par
Raymond Soubie

Avant d'entamer une réforme du droit du travail comme semble le souhaiter le gouvernement, encore faudrait-il s'entendre sur le but poursuivi. Car simplifier le droit du travail comme le souhaitent certains et le « flexibiliser » comme le préconisent d'autres sont deux objectifs très différents, écrit Raymond Soubie. La question qui se pose est celle du vrai degré d'ambition du pouvoir. // PAGE 11

Tous droits de reproduction réservés

Les Echos

PAYS : France
PAGE(S) : 1,11
SURFACE : 30 %
PERIODICITE : Quotidien

RUBRIQUE : Premiere page
DIFFUSION : 125172
JOURNALISTE : Raymond Soubie

► 17 septembre 2015 - N°22025

IDEES & DEBATS

LE POINT DE VUE

Droit du travail : les ambiguïtés d'une réforme

de **Raymond Soubie**

Le débat sur la réforme du droit du travail est relancé. A l'origine de la concertation et du projet de loi annoncés se trouve le rapport Combrexelle, commandé par Manuel Valls pour renforcer la négociation collective dans l'entreprise. Serions-nous donc à la veille d'une révolution du droit du travail, d'un recul de la règle d'Etat, d'une prise en main négociée de l'évolution du droit par les entreprises ? En réalité, rien n'est moins sûr.

Les critiques à l'égard du droit du travail actuel sont ambiguës car fort diverses dans leurs motifs. Les uns souhaitent une réforme « à droits constants », pour reprendre une formule de Manuel Valls. Il ne s'agirait en rien d'abaisser la protection des salariés. Il ne faudrait donc pas toucher à des totems comme le SMIC, le contrat de travail ou la durée légale à 35 heures. Le but serait d'abord de simplifier le droit du travail, de le rendre plus « *lisible* » selon une formule du président de la République. Cet objectif est en lui-même souhaitable mais il est différent de celui de l'introduction d'une plus grande « flexibilité » dans le droit du travail, permettant aux entreprises de se libérer d'une partie de leurs contraintes par la négociation collective.

Seconde ambiguïté : faut-il attendre de ce champ nouveau ouvert à la négociation d'entreprise une amélioration rapide des règles du droit dans le sens soit d'une plus grande simplicité, soit d'une plus grande flexibilité ? On peut en douter. Jean-Denis Combrexelle expose lumineusement dans son rapport l'aspect trop formel, peu innovant, du dialogue social. Il montre très bien que, pour cette raison, d'excellentes dispositions ouvrant aux entreprises la possibilité de déroger à des règles légales ou conventionnelles ont été peu appliquées. La loi du 4 mai 2004 permettant aux entreprises de déroger à un niveau supérieur, notamment en matière d'organisation et de temps de travail, sauf dispositions contraires prises par la branche, ne semble pas avoir été vraiment utilisée. Les branches, avec l'accord du patronat, ont « verrouillé » le dispositif. De même, la loi du 20 août 2008 a permis en matière de droit du travail d'établir librement, par accord d'entreprise, les contingents d'heures supplémentaires, la répartition et l'aménagement du temps de travail. Elle a eu peu d'effets. Le premier chantier est donc bien, avant une modification de la hiérarchie des règles de droit du travail, que les négociateurs soient mieux formés aux pratiques de la négociation collective, que les bonnes pratiques soient mises en avant.

Simplifier le droit du travail et le « flexibiliser » sont deux objectifs différents.

La question se pose du vrai degré d'ambition du gouvernement dans ce domaine.

Une troisième ambiguïté réside dans les motivations des politiques de tout bord. En privilégiant la négociation collective pour simplifier et rationaliser le droit du travail, les politiques, au-delà d'une conviction sincère, se protègent en renvoyant sur les acteurs sociaux – au plus près du terrain – des décisions qu'ils pourraient prendre eux-mêmes. Dans le maquis des procédures, il y a bien certains points qu'ils pourraient modifier sans se défausser sur les acteurs sociaux. D'autant que ceux-ci sont parfois en grande difficulté pour avancer. On le voit de plus en plus au niveau interprofessionnel, en dehors d'exceptions remarquables comme l'accord sur l'emploi de 2013. On le verrait peut-être si la responsabilité majeure de l'évolution du droit du travail était confiée à la négociation d'entreprise. Certes, pour réformer, à tout niveau, rien ne vaut un bon accord d'entreprise, encore faut-il qu'il puisse exister en innovant.

Cette perplexité renvoie à une autre, plus immédiate. Quel est le vrai degré d'ambition du gouvernement pour cette réforme, jusqu'où est-il prêt à aller ? La proximité de l'élection présidentielle, les divergences dans son camp lui rendent la tâche bien difficile. Pourra-t-on passer d'un discours sur la réforme à la réforme elle-même ?

Dans ce contexte, que faire ? Les conclusions du rapport Combrexelle sont la meilleure solution. Il faut se donner au moins quatre ans pour définir l'ordre public légal et de branche, donc préciser ainsi le champ de liberté de la négociation collective en entreprise. Il faudrait aussi engager les actions concrètes pour rendre ces mesures opérationnelles, en partie dès 2016, par une réforme du nombre de branches et par une pédagogie active de la négociation. Une grande volonté politique, maintenue pendant des années, est le préalable, nécessaire mais incertain, à cette réforme complexe socialement et techniquement.

Raymond Soubie
est président d'Alixio et de Taddeo.

Tous droits de reproduction réservés