Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Discours de Muriel Pénicaud
à l'Assemblée Nationale - 10 juillet 2017

Seul le prononcé fait foi

Monsieur le Président,

Madame la Présidente de la Commission,

Monsieur le Rapporteur,

Mesdames et Messieurs les Députés,

« La seule limite dans l'accomplissement de nos réalisations de demain réside dans nos doutes d'aujourd'hui » disait Franklin Roosevelt.

C'est sous l'égide de cette ambition que j'ai l'honneur de porter devant la représentation nationale, au nom du Gouvernement, le premier volet d'un vaste projet de rénovation de notre modèle social.

Rénover, cela ne signifie pas faire table rase du passé. Rénover, ne signifie pas non plus copier un modèle étranger, pour le transposer à l'identique. Rénover, c'est adapter pour poursuivre, pour faire vivre un héritage auquel nous tenons. Nous savons d'où vient notre modèle social. Il est le fruit de décennies d'avancées, de conquêtes, de luttes parfois. Au début du XIXe siècle, le rapport Villermé, cette grande enquête sur les conditions de vie de la classe ouvrière, aboutissait aux premières lois encadrant le travail des enfants.

Plus tard, le Front Populaire, le Conseil National de la Résistance, ou encore les accords de Grenelle signés en 1968 dans le Ministère que j'ai l'honneur d'occuper, ont contribué à façonner notre Code du Travail en apportant aux salariés des droits nouveaux. Les Français sont attachés à ces droits, car notre modèle social puise dans l'esprit des Lumières deux aspirations aussi fortes

l'une que l'autre : **l'aspiration à l'égalité d'une part, à la liberté d'autre part, qui sont toutes deux la base de la fraternité**.

Autant dire que les valeurs qui sous-tendent notre modèle social demeurent un socle solide, sur lequel on peut bâtir l'avenir.

Ce modèle, peut-on pour autant se permettre de ne pas le faire évoluer dans un monde qui évolue rapidement et dans le contexte social du pays ?

Ayons pleinement conscience, Mesdames et Messieurs les députés, des formidables opportunités mais aussi des risques réels que représentent l'internationalisation de l'économie, la révolution technologique, actuelle et surtout à venir, le défi écologique et les nouvelles attentes manifestées par les jeunes et les salariés.

Ayons le courage de reconnaitre aussi, Mesdames et Messieurs les députés, les échecs qui sont collectivement les nôtres. Où est l'égalité devant l'emploi quand le chômage des jeunes atteint 25%, et jusqu'à 50% dans certains quartiers ? Où est la liberté de choisir sa vie lorsque l'on enchaîne les CDD et que l'on se voit interdire l'accès au logement ou au crédit ? Que signifie l'émancipation des individus quand le travail devient source d'ennui, de stress ou de mal-être ?

Rénover le modèle social français, c'est donc faire en sorte qu'il produise davantage d'égalité et davantage de liberté dans le monde à venir. C'est ainsi que nous nous projetterons vers l'avenir tout en restant fidèles à notre histoire et à nos valeurs.

Pour cela, il nous faut relever trois défis :

1) **Le premier défi est de donner de la liberté à nos entreprises** pour leur permettre de s'adapter aux mutations de l'économie et de les anticiper avec succès ;

2) **Le deuxième défi est de donner aux salariés des protections nouvelles** pour mieux construire leur vie professionnelle ;

3) **Le troisième défi est donner plus de sens au travail lui-même** alors même que l'attachement au collectif s'affaiblit dans notre société, car le travail n'est pas seulement source d'autonomie financière, il est aussi

porteur de sens et de lien social. Il contribue ainsi à l'identité sociale de chacun.

Les ordonnances qu'il vous est proposé d'autoriser aujourd'hui ne répondront pas à elles seules à ces défis essentiels. Mais elles s'inscrivent dans une vision globale et cohérente de la rénovation du modèle social présentée par le Gouvernement et par le Premier Ministre, et qui inclue les réformes de l'assurance-chômage, de la formation professionnelle, la réforme de l'apprentissage que je porterai conjointement avec le Ministre de l'Education nationale, Jean-Michel Blanquer, et la réforme des retraites que portera la Ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn. Elles s'articulent aussi à l'action du Gouvernement en faveur de la baisse du coût du travail, de la baisse de la fiscalité et du soutien au pouvoir d'achat.

C'est cette vision que je souhaite vous présenter, Mesdames et Messieurs les députés.

***

1) **Le premier défi, la première urgence, c'est de donner de la liberté d'initiatives et d'entreprendre à nos entreprises pour leur permettre, par la négociation, par le dialogue social, de s'adapter et d'anticiper les mutations de l'économie et de créer des emplois en France.**

Pour créer de la richesse et des emplois, les entreprises ont besoin de pouvoir s'adapter rapidement. Or nous savons aujourd'hui que nombre d'entre elles ne parviennent pas à le faire. Les travaux de l'OCDE[1], parmi beaucoup d'autres, montrent que beaucoup d'entreprises n'intègrent pas facilement ou suffisamment rapidement les innovations, les nouvelles technologies, les nouvelles formes de distribution, les nouveaux modes de consommation et la révolution des usages. Souvent, la complexité du Code du travail ne le lui permet pas d'être suffisamment agile et innovante, y compris sur le plan social.

C'est pourquoi il faut à nos entreprises plus de souplesse et plus de liberté :

- la liberté de se réorganiser rapidement pour conquérir des marchés et créer de l'emploi ;
- la liberté de négocier des normes adaptées aux besoins de l'entreprise et les salariés ;

[1] OECD ***The future of productivity,*** **2015**

- la liberté d'investir dans le dialogue social pour conjuguer performance économique et performance sociale.

C'est là qu'intervient la nécessaire réforme du code du travail.

Quel est le problème à résoudre ? Pour le dire simplement, notre droit du travail souffre d'un **double handicap**. D'abord, il est devenu peu à peu inadapté à l'économie de notre temps.

Il a été conçu sur le modèle de l'emploi à vie dans la grande entreprise industrielle, il a été pensé depuis des décennies pour ce type d'entreprises, mais chacun sait qu'aujourd'hui, ce sont davantage les TPE et PME et les jeunes entreprises innovantes qui se développent et qui ont le potentiel de créer de l'emploi.

Or rappelons le, 55% des 18 millions de salariés du secteur privé travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Le deuxième handicap c'est que le droit du travail est parfois inadapté aux attentes des salariés et des entreprises. Le droit est souvent décalé par rapport à la réalité actuelle de ce que vivent les salariés et les entrepreneurs. Il néglige trop souvent la capacité d'un employeur et de ses salariés à trouver le meilleur compromis à leur niveau, au bénéfice de leurs intérêts respectifs.

Par exemple, le télé travail correspond aujourd'hui à une aspiration de nombreux salariés et au besoin de souplesse des entreprises mais n'est pas conforme à une partie du droit de travail, basé entièrement sur l'hypothèse d'un lieu de travail collectif et unique.

Alors, que voulons-nous faire ?

Nous voulons, en un mot, apporter davantage de liberté et de protection tant aux entreprises qu'aux salariés.

Cela passe par trois évolutions complémentaires.

D'abord, nous souhaitons que les entreprises et les salariés décident davantage, par la négociation, des règles qui leur sont applicables.

Aujourd'hui, la majorité des règles tombent d'en haut, de la loi ou de la branche.

Ceci présente l'apparence de l'égalité, mais en réalité, cela crée beaucoup de rigidités, de formalisme, de règles qui ne sont pas applicables partout, et

surtout qui ne s'adaptent pas bien à la diversité des tailles d'entreprises ou des secteurs d'activité. Ce qu'il faut, c'est sans rien renier des droits fondamentaux fixés par la loi, desserrer l'étau de la norme et permettre aux entreprises et aux salariés de négocier les règles qui leur correspondent.

Contrairement à ce que l'on croit souvent, l'excès de normes ne protège pas, bien au contraire. La complexité nuit à la compréhension du droit par chacun et limite l'accès au droit réel. **Tenir compte de la diversité des situations concrètes ce n'est pas moins de droit mais mieux de droit.**

Prenons un exemple, les branches prévoient souvent de façon très détaillée diverses primes (d'ancienneté, de repas, d'assiduité, de vacances…) pour des centaines de milliers d'entreprises, mais ces primes s'appliquent partout de la même manière, indépendamment de la situation de l'entreprise ou de l'attente des salariés. Est-ce que ça ne serait pas plus juste, plus efficace, de laisser les entreprises et les salariés négocier et décider ensemble des bons critères de versement des primes, en fonction de la situation de leur entreprise ? Par exemple dans une PME récente avec des salariés tous jeunes, est ce que ceux-ci ne préfèreraient pas une mutuelle renforcée ou une aide à la garde d'enfants plutôt qu'une prime d'ancienneté ?

Mais je le redis, la loi est et restera, c'est la Constitution qui le garantit, le cadre dans lequel la négociation de branches et d'entreprise se déploiera.

Nous voulons donc renvoyer davantage de choses dans l'entreprise, encourager la négociation et le dialogue social pour trouver les meilleurs compromis près du terrain, tout en garantissant le rôle de la loi pour les droits fondamentaux comme les droits à la formation, à l'assurance chômage, l'égalité entre les femmes et les hommes ou l'interdiction des discriminations ou du harcèlement. De la même manière, les règles fondamentales à la vie des entreprises, comme la nécessité d'avoir une représentation du personnel ou les normes de santé et de sécurité, ne seront évidemment pas négociables.

La branche continuera et aura même un rôle important à jouer, par exemple sur les classifications, les minimas sociaux, ou la mutualisation des fonds de la formation ou de la prévoyance. La branche devra aussi prendre en compte les spécificités des petites et moyennes entreprises qui ne sont pas toujours prises en compte dans les accords de branches. Nous aurons une approche pragmatique : il faut négocier les bons sujets au niveau le plus pertinent dans le cadre précis et clair posé par la loi.

Cet enjeu est essentiel à la préservation et au développement de nos emplois. En permettant aux entreprises d'adapter leurs règles pour faire face par exemple à une hausse ou une baisse de leur activité. **C'est en élargissant le champ de négociation, en donnant plus de grain à moudre, en encadrant de façon pragmatique la liberté de négocier, que l'on créera plus de protection pour les salariés et plus de sécurité pour les entreprises.**

Ensuite, et c'est la deuxième chose que nous voulons faire, il faut permettre que la négociation, et plus largement le dialogue social, soient plus simples et plus efficaces dans l'entreprise.

Cela ne servirait à rien de donner davantage de marges de manœuvre, davantage de grain à moudre dans les entreprises si elles-mêmes et leurs salariés ne pouvaient pas les utiliser. Nous avons aujourd'hui quatre instances différentes qui représentent les salariés. Nous sommes un des seuls pays au monde à avoir cette complexité. Si l'on veut que les représentants des salariés aient une vision d'ensemble, une vision stratégique qui leur permette de peser sur l'avenir de l'entreprise, il faut que le dialogue social soit simple, et il faut donc réduire et fusionner les instances.

Nous proposons d'en fusionner trois, voire quatre dans certaines conditions, pour créer une instance de dialogue social clairement identifiable par les salariés et qui permette de partager une vision globale des enjeux économiques et sociaux dans l'intérêt des entreprises et des salariés. **C'est ce que ce que nous pourrions appeler le renforcement du dialogue social et économique.**

Dans les TPE/PME, qu'il s'agisse de cas de fusion, qu'il s'agisse des risques psycho-sociaux, le fait d'appréhender la dimension économique et sociale nourrira un dialogue social de plus grande qualité et de plus grande portée. Dans les TPE-PME, j'y reviens car il s'agit d'un fil rouge dans cette réforme, nous devons trouver une solution opérationnelle. Elle n'est pas simple car après des décennies de dialogues et de textes, il n'y a quasiment pas de dialogue social structuré, avec seulement 4% délégués syndicaux. Le système ne fonctionne pas. Alors comment faire ? Il faut donner à toutes les entreprises cette liberté de créer, par la négociation, la norme qui correspond le mieux à ses besoins et à celle de ses salariés.

Enfin, le troisième chantier, c'est celui de la sécurisation juridique des relations de travail.

Cela fait partie intégrante de la rénovation de notre modèle social car il n'y a pas de modèle social durable avec des règles incertaines et donc anxiogènes.

Or, aujourd'hui, les règles sont incertaines.

Elles sont incertaines pour les entreprises, qui ne connaissent pas parfaitement à l'avance les règles du jeu quand elles veulent se réorganiser, réduire leurs effectifs ou prendre des initiatives. Cette abondance de règles un peu floue peut donner l'impression que c'est un système protecteur des salariés, mais c'est souvent le contraire, car cette incertitude conduit à freiner l'embauche, notamment dans les TPE/PME. Et, savez-vous, Mesdames et Messieurs les députés, qu'en France plus d'un licenciement sur cinq se termine par un contentieux ? Que 60% vont en appel faute de règles claires ? Savez-vous qu'on peut être condamné aux prud'hommes pour avoir mal rédigé une lettre de licenciement, alors même que les raisons de fond qu'on avance sont valables en droit ?

Il existe en France un certain nombre de règles qui sont incompréhensibles vu des petites et moyennes entreprises, de l'étranger, et qui freinent l'investissement dans notre pays. Il faut y remédier, de façon pragmatique, en protégeant les droits des salariés et en encourageant l'embauche.

Plusieurs règles sont incertaines aussi pour les salariés. Par exemple, pour le même préjudice, lorsque l'on discute aux prud'hommes des dommages et intérêts, avec la même ancienneté, on peut se voir octroyer des dommages et intérêts qui vont de un à cinq en fonction du conseil de prud'homme devant lequel est porté l'affaire. Est-ce de la justice ? Cette incertitude dissuade beaucoup de petites entreprises de s'engager dans l'embauche, ou de transformer les CDD en CDI. Or le but, c'est bien le CDI. Nous devrons trouver une solution, pour l'emploi, pour l'équité, pour la sécurité juridique des salariés et des employeurs.

2) Le second défi, la seconde urgence, entièrement complémentaire de la première, c'est de donner aux travailleurs et aux salariés des protections nouvelles pour construire leur vie professionnelle

Un salarié français en CDI a **moins de chance de perdre son emploi** qu'un salarié danois, car l'emploi est chez nous mieux protégé qu'au Danemark.

Pourtant, lorsqu'on les interroge, les salariés français sont bien plus nombreux que les Danois à avoir la crainte de perdre leur emploi. L'explication est simple : en France, lorsque l'on se retrouve au chômage, on y reste en général plus longtemps qu'ailleurs. Ceci nourrit la crainte, l'angoisse du déclassement chez nombre de nos concitoyens, même lorsqu'ils sont en CDI. Tous les travailleurs ne sont pas égaux face à cette situation : ce sont toujours les moins diplômés, les moins qualifiés, qui sont en difficulté. Le taux de chômage est de 18% chez les personnes les moins qualifiées contre 5% à partir de BAC + 2 avec en outre de grandes inégalités territoriales. **Ceci n'est pas acceptable.**

La réforme de l'école contribuera à long terme à cette égalité. Mais il faut aussi **donner aux actifs des protections nouvelles.**

Car la première des précarités c'est le chômage, la première des protections, c'est la compétence et le levier de la réussite c'est la formation. L'internationalisation et les nouvelles technologies ont rendu le marché du travail plus exigeant et plus incertain. Selon l'OCDE, environ 10% des emplois sont menacés de disparition dans les 10 ans par l'automatisation des tâches que permettront le numérique. Autant d'emplois seront créés et probablement beaucoup plus, et 50% seront profondément transformés. L'enjeu d'un plan massif de développement des compétences des jeunes, des demandeurs d'emploi et de l'ensemble des actifs est donc posé.

Il faut donc équiper les actifs pour faire face à ces évolutions. C'est l'objectif du plan d'investissement dans les compétences et de la réforme de la formation professionnelle que nous entendons mener dans les prochains mois. Concernant la réforme de la formation professionnelle, j'aurai l'honneur de venir vous présenter un texte dans quelques temps. Ce sujet est essentiel pour que les actifs soient acteurs de leur propre avenir professionnel et ne subissent pas ses évolutions.

La réforme de la formation professionnelle, s'inscrira dans le droit fil de l'existant et renforcera **les droits individuels à la formation. Mais cette logique centrée sur l'individu doit aussi faire l'objet de la réforme de l'assurance chômage, si, et cela a été annoncé dans la campagne présidentielle,** nous voulons l'ouvrir aux démissionnaires et aux indépendants, pour les accompagner, les sécuriser dans leur choix de changer de carrière, qu'il s'agisse d'une reconversion professionnelle. C'est parce qu'aujourd'hui et encore plus demain, chacun pourra avoir plusieurs statuts au cours de sa vie professionnelle, salariés, entrepreneurs, indépendant, … il faut évoluer d'une protection par statut à une protection de la personne.

Davantage de droits donc, pour créer davantage d'égalité entre tous, et davantage de liberté pour chacun.

3) Pour conclure, Mesdames et Messieurs les députés : l'objectif ultime que nous poursuivons, dans l'ensemble de ces réformes de rénovation de Modèle social, en commençant par ce premier volet qui concerne le code du travail et notamment dans ce volet sur le travail, est de redonner du sens au travail en réhabilitant l'initiative individuelle et collective en s'appuyant sur un dialogue social et économique renforcé.

Pour cela, il faut redonner du sens au travail, et affirmer que l'entreprise n'est pas un lieu systématique de conflits, mais une communauté humaine, au service d'un objectif de progrès économique et social. C'est pour cette raison que nous croyons dans le dialogue social, au plus près du terrain dans les branches et les entreprises, où les entreprises et les salariés, qui sont des personnes majeures, responsables et informées peuvent discuter et établir aussi le détail des normes qui gèrent leur quotidien, dans le cadre du respect de la loi.

Beaucoup de nos concitoyens sont inquiets face aux bouleversements du monde, et aux conséquences de ces bouleversements sur leur emploi, ou sur leur vie au travail. Pourtant, d'autres pays ont réussi à réduire le chômage sans sacrifier le bien-être de leurs salariés. **Le chemin que nous proposons pour notre pays, les salariés, les entreprises, c'est de** de donner à la fois plus de liberté et plus de protection, en misant sur un dialogue social et économique ambitieux.

Dans *La condition de l'Homme moderne*, Hannah Arendt écrivait que « *le pouvoir jaillit parmi les hommes quand ils agissent ensemble.* » Pour nous projeter collectivement dans l'avenir, nous misons sur l'intelligence collective des entrepreneurs et des salariés. Nous faisons le pari de la confiance, de l'intelligence et la créativité françaises, de notre capacité à nous inventer collectivement, dans les entreprises, dans les branches, par de nouvelles libertés et de nouvelles protections, pour prolonger ensemble la grande histoire de notre modèle social dont nous sommes si fiers, mais que nous avons besoin de poursuivre et renouveler pour nous et nos enfants.

Je vous remercie.