

**Restitution devant les partenaires sociaux des échanges sur le projet de  
loi Travail**

Hôtel de Matignon - 14 mars 2016

Allocution de Manuel VALLS, Premier ministre

---

Madame la ministre, monsieur le ministre,

Madame et messieurs les Présidents et Secrétaires généraux,

Mesdames, messieurs,

Il y a un an, le 25 février 2015, je vous annonçais, ici même, le lancement de la mission COMBREXELLE et des travaux de France Stratégie sur le compte personnel d'activité. Depuis, notre réflexion collective s'est enrichie grâce notamment aux travaux de Bruno METTLING sur le numérique, ou encore aux travaux du comité BADINTER sur les principes essentiels de notre droit du travail.

**A chacune de ces étapes - je pense aussi à la dernière conférence sociale -, le gouvernement a échangé avec les partenaires sociaux ; a mis le dialogue au cœur de son action. C'est important de le souligner, alors que souvent on entend des voix qui veulent passer outre les corps intermédiaires, nier l'importance de la démocratie sociale. Ce n'est pas la conception du Président de la République. Ce n'est pas ma conception, ni celle des ministres qui m'entourent.**

**C'est donc après une longue phase de dialogue qu'un avant-projet de loi a été élaboré, avec pour but de réformer notre marché du travail, de casser les inégalités qui le caractérisent, de donner plus de souplesses aux entreprises, et plus de protections aux salariés.**

Les réactions qu'il a suscitées, les questionnements, les inquiétudes qu'il a soulevés - et c'est vrai que nous n'avions pas pu échanger collectivement sur le projet de loi dans son ensemble - ont rendu nécessaire une nouvelle phase de concertation.

**C'est donc à un nouveau départ de ce texte que j'appelle.**

Avec Myriam EL KHOMRI, Emmanuel MACRON, nous vous avons tous rencontrés la semaine dernière. Ces échanges ont été utiles. Et je tenais à vous remercier de votre implication, des propositions faites et des débats de fond que nous avons pu avoir.

**Nous avons ainsi construit, ensemble, une réforme intelligente, audacieuse ... et nécessaire.**

Nécessaire, pour faire face au chômage de masse - 3,5 millions de chômeurs, dont beaucoup de longue durée et peu qualifiés, 25 % des jeunes sans emploi - auquel notre pays s'est habitué depuis trop longtemps.

Nécessaire alors que plusieurs millions de personnes sont ballotées entre chômage et contrats précaires. 90% des embauches se font aujourd'hui en CDD ou en mission d'intérim. L'accès à un CDI - c'est-à-dire à la stabilité - est de plus en plus difficile, en particulier pour les jeunes.

Nécessaire, car le travail se transforme - avec le développement du travail indépendant, d'une plus grande mobilité, mais aussi du numérique, du télétravail. Il nous faut donc adapter notre droit à ces nouvelles réalités.

**Nécessaire, enfin, car il faut faire évoluer notre modèle social si nous voulons le préserver. Ne rien changer, faire le choix du statu quo, dans un monde qui change, ce serait condamner notre modèle social. Chacun doit en être pleinement conscient, et je le dis, assumer sa part de responsabilité.**

\*

Cette réforme s'inscrit dans la continuité de ce que nous faisons depuis 2012 en matière de travail et d'emploi - toujours en vous associant étroitement. Je pense, bien sûr, à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, à la réforme de la formation professionnelle, au Pacte de responsabilité et de solidarité. Je pense également à la loi croissance et activité, défendue par

Emmanuel MACRON, et à la loi dialogue social et emploi portée par François REBSAMEN.

**L'objectif, c'était à chaque fois plus de droits pour nos salariés et plus de compétitivité pour nos entreprises. C'est aussi l'objectif de ce projet de loi Travail.**

### **1. Donner plus de place à la négociation collective**

**Sa première ambition est de donner plus de place à la négociation collective.**

C'est un acte de confiance envers les organisations syndicales et patronales à toutes les échelles, interprofessionnelle, multiprofessionnelle, dans les branches et dans les entreprises.

Cet acte de confiance, c'est décentraliser le droit du travail, de la loi à l'accord collectif ; c'est donner aux entreprises et à leurs salariés la responsabilité de prendre les décisions qui les concernent, au niveau des entreprises, au niveau des branches. C'est une nouvelle philosophie. Nous avons la conviction - et nous l'assumons - que ce sont eux les mieux placés pour savoir comment s'adapter aux réalités de leur secteur d'activité, de leur métier.

Beaucoup d'entreprises ont montré, ces dernières années, que plus de souplesse permet souvent de s'en sortir dans les moments difficiles. Je pense par exemple aux accords conclus chez Renault début 2013, et chez PSA, fin 2013.

**Ce que nous proposons, ce n'est pas, comme j'ai pu l'entendre, « déréguler massivement le contrat de travail » ... et laisser chaque salarié livré à lui-même.**

**Ce que nous proposons, c'est de placer le collectif au cœur du droit du travail. C'est par le collectif que le salarié est le mieux défendu, et c'est par le collectif que l'entreprise peut conforter sa compétitivité.**

C'est pour cela que nous voulons donner de nouvelles marges de manœuvre à l'accord collectif, que nous voulons renforcer les moyens donnés aux organisations syndicales, que nous demandons une restructuration des branches.

C'est pour cela, aussi, qu'il fallait engager une réécriture du code du travail. La réécriture, d'abord, de la partie consacrée à l'organisation du temps de travail - sans bien sûr remettre en cause les principes fondamentaux : la durée légale du travail ou la majoration des heures supplémentaires.

Nous pouvons remercier Robert BADINTER et son comité qui ont fait un travail remarquable pour nous permettre d'énoncer ces principes fondamentaux. L'application directe de ces principes dans notre code du travail a suscité des interrogations, car pouvant, pour certains, entraîner des incertitudes juridiques. Je veux lever ces craintes. Les principes énoncés par Robert BADINTER guideront les travaux de refonte du code du travail, mais ne constitueront pas un préambule autonome dans le code du travail. Notre objectif est la clarté et la lisibilité de notre droit.

\*

**Nous avons entendu vos interrogations sur certaines dispositions introduites en matière de durée du travail.**

Le projet de loi ne changera donc pas les dispositions applicables aujourd'hui en matière d'astreintes, de durée du travail des apprentis, de durée hebdomadaire maximale de travail, de temps d'habillage et de déshabillage, de réglementation du temps partiel pour les groupements d'employeurs ou de fractionnement du repos quotidien. Et nous proposons que vous puissiez vous saisir de ce dernier sujet dans le cadre d'une concertation sur le télétravail qui pourra donner lieu, si vous le décidez, à une négociation interprofessionnelle.

Concernant les congés pour événements familiaux, la rédaction de l'avant-projet de loi a suscité des incompréhensions que nous souhaitons

lever : l'accord ne pourra pas fixer de durée inférieure à celle applicable en l'absence d'accord ... donc à la durée actuelle de ces congés.

\*

**Nous devons également permettre aux TPE et aux PME de bénéficier des nouvelles souplesses en matière d'organisation du temps de travail.**

L'exemple des salariés en forfait jours illustre parfaitement la situation actuelle : 12% des salariés bénéficient d'une convention de forfait jours, avec des contreparties en RTT. Mais la situation est très différente en fonction de la taille de l'entreprise : 4% des effectifs dans les entreprises de 10 à 20 salariés, contre près de 20% dans les entreprises de plus de 500 salariés. De nombreuses TPE et PME se trouvent dans des situations juridiques fragiles où leurs salariés sont de fait en forfait jours, même si leur employeur est censé comptabiliser leur temps de travail.

L'avant-projet de loi donnait donc la possibilité aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux de mettre en œuvre des forfaits jours sans être préalablement couvertes par un accord de branche ou d'entreprise. Cette mesure suscitait beaucoup d'interrogations. Nous les comprenons. Nous avons donc décidé de la faire évoluer. Les forfaits jours seront accessibles aux TPE et aux PME sans délégués syndicaux selon deux modalités :

- La possibilité pour les organisations syndicales de désigner un salarié dans des TPE-PME - ce qu'on appelle le mandatement - sera, d'abord, élargie.
- Le projet de loi prévoit par ailleurs la possibilité pour les TPE-PME d'appliquer directement des accords-types conclus pour elles au niveau de la branche.

**Il n'y aura, ainsi, pas de nouvelle souplesse qui ne sera pas validée par un accord collectif.**

Et pour que les TPE et PME puissent faire face à des pics d'activité, nous maintiendrons la possibilité qui existe déjà pour un employeur de moduler le temps de travail sur 28 jours, et étendrons cette période de souplesse nécessaire à neuf semaines.

\*

Lors de nos rencontres de la semaine dernière, certains d'entre vous ont affirmé que le projet de loi organisait une inversion de la hiérarchie des normes. Ce n'est pas le cas. Le texte prévoit simplement - comme le droit du travail le permet depuis les lois Auroux - les conditions dans lesquelles certains accords peuvent déroger à la norme supérieure.



Beaucoup ont insisté sur la nécessité de repositionner les branches professionnelles dans ce nouveau cadre. Je partage cette analyse. Evidemment, les branches joueront un rôle essentiel : appui aux TPE et aux PME, pour leur permettre de tirer pleinement parti des souplesses que l'accord permet, mais aussi régulation de la concurrence. La branche professionnelle doit permettre de garantir un cadre commun. C'est pour cela que nous engageons un processus sans précédent de restructuration, avec l'objectif d'aboutir à 200 branches d'ici 3 ans. C'est pour cela que nous renforçons leur rôle, en leur permettant de conclure des accords-types applicables aux TPE et aux PME.

Et nous irons plus loin. Nous ferons évoluer l'avant-projet de loi pour que les entreprises ne puissent moduler le temps de travail au-delà d'une année que si cette possibilité est ouverte par un accord de branche. Nous renverrons aux branches professionnelles la possibilité de définir, par accord de méthode, les modalités de négociation dans l'entreprise, quand celle-ci ne l'aura pas fait elle-même. Et nous instituerons pour chaque branche un comité permanent chargé de planifier et de mener les négociations de branche.

\*

**Un mot, enfin, sur les conditions de validité des accords collectifs.**

Donner plus de marges à la négociation collective impose de renforcer la légitimité des accords collectifs. C'est le sens du passage au principe de l'accord majoritaire, avec la possibilité de consulter directement les salariés si nécessaire. J'ai entendu les interrogations et les craintes que cette disposition suscite : craintes à l'égard du principe majoritaire, qui pourrait paralyser le dialogue social, mais aussi craintes à l'égard de la consultation directe des salariés.

Nous sommes convaincus, avec Myriam El KHOMRI, que cette évolution est essentielle pour approfondir et redynamiser le dialogue social en entreprise. Mais je vous propose de procéder par étape, en commençant par appliquer cette nouvelle méthode aux questions d'organisation du temps de travail. Nous pourrons ensuite développer son champ d'application en fonction des retours d'expérience.

## **2. Renforcer la place du CDI et créer des emplois**

La deuxième ambition de ce projet de loi, c'est de créer des emplois ; des emplois en CDI.

Quels sont les critères qui peuvent décider un employeur, en particulier une TPE ou une PME, à franchir le pas du recrutement ?

D'abord, l'état du carnet de commande. Et nous agissons pour relancer la croissance, les investissements. Nous avons d'ailleurs décidé de prolonger le dispositif fiscal exceptionnel de suramortissement pour encourager la modernisation de notre industrie.

Ensuite, le coût du travail. Le CICE et le Pacte de responsabilité et de solidarité, ce sont 41 milliards d'euros de baisses de charges.

Enfin, les employeurs ont besoin de visibilité, notamment sur les conditions de séparation. Aucun employeur n'embauche en pensant qu'il va licencier, c'est vrai. Mais c'est un acte fort d'embaucher – qui a sa part de risque.

Lever les incertitudes suppose d'agir dans deux directions :

- D'abord, éclaircir dans la loi les motifs permettant à un employeur de licencier, si sa situation économique le justifie.
- Ensuite, rendre plus prévisible le coût de la rupture du contrat de travail.

Sur le premier point, j'ai entendu les interrogations qui se sont exprimées, en particulier sur le périmètre d'appréciation des difficultés économiques. La France doit devenir plus attractive pour les investisseurs internationaux – d'où le périmètre national. Mais il doit y avoir des garanties ; les grands groupes ne pourront pas provoquer

artificiellement des difficultés économiques sur leur site français, pour justifier un licenciement, sans être sanctionnés ; nous modifierons la rédaction de l'article 30 bis en ce sens.

Sur le deuxième point : celui du coût d'une séparation. Nous y travaillons depuis l'ANI de 2013. Nous avons alors mis en place un barème pour la conciliation. En 2015, dans le cadre de la loi Croissance portée par Emmanuel MACRON, nous sommes allés plus loin en mettant en place un référentiel indicatif - le décret d'application sera publié rapidement. Nous nous sommes interrogés sur la possibilité de mettre en place un barème impératif dans le projet de loi Travail. Cette mesure a suscité de très fortes incompréhensions, et des interrogations juridiques, notamment sur le fait que ce barème contraindrait des juges dans leur décision.

Le choix que nous faisons aujourd'hui est donc d'en rester à un barème indicatif dans la loi, qui sera une aide pour les juges prud'homaux - mais pas un carcan. L'objectif : faire que les juges prennent des décisions plus cohérentes et plus rapides, tout en préservant leur liberté d'appréciation des situations individuelles.

Faire du CDI la norme dans notre monde du travail, c'est aussi poser la question d'un meilleur encadrement des CDD. Cette question est déjà à l'ordre du jour de la négociation sur la convention d'assurance chômage.

Il faut bien sûr être soucieux que cela ne se traduise pas par une hausse globale du coût du travail.

### **3. Créer de nouvelles protections : CPA, formation**

La troisième ambition de ce projet de loi : créer de nouvelles protections pour les salariés, les indépendants. Notre monde du travail est marqué par la mobilité. Elle n'est pas seulement subie ... Elle est aussi l'expression d'aspirations nouvelles : changer de métier, évoluer, lancer sa propre activité.

Vous avez ouvert la voie avec votre accord de 2013 autour du compte personnel de formation. Ce compte monte progressivement en charge pour les salariés. Nous devons désormais aller plus loin pour permettre à l'ensemble des actifs de se former.

La mise en œuvre du compte personnel d'activité est un levier puissant pour la sécurité des parcours professionnels ; un outil qui permettra à chacun de développer ses compétences, de décider de son avenir. C'est aussi un enjeu de compétitivité pour nos entreprises.

\*

La loi dialogue social et emploi a défini le cadre du CPA ; et la position commune que vous venez de conclure en pose les premières pierres.

Les salariés bénéficieront du compte personnel d'activité dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les indépendants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, et les fonctionnaires dans des conditions spécifiques à discuter avec leurs fédérations.

Le projet de loi prévoit également de doter les jeunes décrocheurs d'un capital formation initiale leur permettant d'accéder à un premier niveau de qualification.

\*

**Nos échanges de ces derniers jours m'ont convaincu qu'il fallait aller plus loin sur le compte personnel d'activité, pour construire un droit personnel et universel à la formation, un droit à la nouvelle chance pour tous.**

- Pour les jeunes décrocheurs, le projet de loi prévoit donc d'ores et déjà une avancée substantielle.
- Pour les salariés peu qualifiés, je souhaite que nous portions les droits à la formation de 24 à 40 heures par an, inscrites dans le CPA, avec un plafond porté de 150 heures à 400 heures. Cela

permettra à ces salariés d'accéder à un niveau supplémentaire de qualification tous les 10 ans, qui s'ajoutent aux efforts de formation complémentaires que pourraient faire les entreprises.

Sans attendre la montée en puissance de ce nouveau droit, nous devons pérenniser l'effort engagé en 2016 avec le plan de 500 000 formations pour les chômeurs peu qualifiés. Un effort auquel avez-vous-même contribué avec le « Fonds paritaire de Sécurisation des Parcours professionnels » (FPSPP) et les abondements de 100 et 200 heures mis en place en 2015 et 2016.

Nous souhaitons donc que la négociation sur la convention d'assurance chômage étudie la possibilité que tous les demandeurs d'emploi peu qualifiés puisse bénéficier d'heures de formation leur permettant d'accéder à une qualification. L'objectif d'un capital formation abondé de 400 heures pour ces demandeurs d'emploi a été proposé par le collectif Alerte.

Un grand nombre d'associations, de syndicats, d'organisations de jeunesse ont également exprimé le souhait que le CPA soit un levier pour promouvoir et récompenser l'engagement. Nous souhaitons reprendre cette proposition en enrichissant le CPA d'un compte « engagement citoyen » qui valorisera l'engagement en tant que réserviste, l'exercice de responsabilités associatives importantes ou le rôle de maître d'apprentissage. Ce compte permettra d'acquérir des heures de

formation, selon les modalités déjà prévues pour le service civique. Et les employeurs qui le souhaiteront pourront l'abonder de jours de congés destinés à ces activités.

#### **4. Jeunesse : droit universel**

Au-delà du compte personnel d'activité, je retiens de nos échanges avec les associations de jeunesse la nécessité de faire plus pour les jeunes. Ils sont inquiets face à un avenir incertain, sur fond d'une crise économique qu'ils ont toujours connue. Ce sont eux les principales victimes, aujourd'hui, de la précarité.

Depuis 2012, beaucoup a été fait pour l'insertion professionnelle des jeunes : 250 000 emplois d'avenir, mise en œuvre du contrat de génération, relance de l'apprentissage, meilleur encadrement et rémunération des stages, développement du service civique, création de la prime d'activité, ouverte à un million de jeunes ... Les jeunes sont au cœur de nos priorités, de toutes les politiques que nous menons ! Résultat : nous enregistrons, en 2015, une baisse du chômage des jeunes. C'est encourageant, mais ce n'est pas suffisant. Nous devons faire plus pour la jeunesse de notre pays.

Parmi les dispositifs mis en place, la garantie jeunes fait l'unanimité. 50 000 jeunes bénéficient aujourd'hui de cette expérimentation, et les premiers résultats sont très encourageants. Je souhaite que ce dispositif



soit généralisé en 2017. De la même manière que nous créons, avec le CPA, un droit personnel et universel, nous devons créer un droit un droit universel à la garantie jeunes. Ce principe d'un parcours d'accompagnement vers la vie active sera ainsi inscrit dans le projet de loi Travail. Je sais que c'est une demande forte de certains d'entre vous. C'est aussi une demande exprimée par le collectif Alerte.

J'ai entendu aussi la demande d'un cadre de dialogue renouvelé avec les associations de jeunesse, autour d'un Conseil d'orientation des politiques de jeunesse placé auprès du Premier ministre. Les politiques de jeunesse sont, par nature, interministérielles ; je m'en porterai garant.

Je souhaite enfin que la clause « d'impact jeunesse », permettant de mesurer l'impact des mesures législatives envisagées sur les jeunes, devienne systématique.

\* \*

Mesdames, messieurs,

Vous le voyez : le gouvernement a mis à profit le délai supplémentaire qu'il s'était donné. Je veux, une fois de plus, saluer votre participation active à cette dernière phase de concertation, qui nous a permis d'enrichir, d'améliorer, d'approfondir cette réforme.

Une réforme pour l'emploi. Une réforme pour des entreprises plus réactives. Une réforme pour les salariés et, plus largement, pour l'ensemble des actifs de ce pays.

Réformer est une démarche exigeante. C'est proposer, dialoguer, écouter. C'est aussi garder comme point de mire l'intérêt général. On ne réforme pas pour des intérêts particuliers. Il faut toujours savoir un moment les dépasser, et regarder ce qui est bon pour notre pays.

Aujourd'hui, nous pouvons faire la preuve que, oui, la France peut avancer, qu'elle peut se réformer, dans l'écoute et le dialogue.

Je vous remercie.

\* \* \*