Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Discours de Muriel Pénicaud

Ministre du Travail

Mardi 6 juin 2017

Seul le prononcé fait foi

Une triple exigence

Le programme de travail que nous vous présentons est **porté par une triple exigence : une exigence de rapidité, une exigence de méthode et une exigence de vision** :

- une **exigence de calendrier** : il prévoit des changements rapides, le Président de la République l'avait annoncé, le Premier ministre l'a confirmé, car les Français les attendent ;

- une **exigence de méthode** : il prévoit une concertation intense avec les partenaires sociaux, plus d'une cinquantaine de réunions dans les semaines qui viennent, car nous avons besoin de toutes les énergies pour réformer notre pays ;

- une **exigence de vision** : ce programme porte une vision de la société : libérer les énergies des entreprises et des personnes et mieux protéger chacun en adaptant les règles et les droits aux attentes des actifs d'aujourd'hui.

L'état d'esprit

- Nous ne prétendons pas tout connaître d'avance, et donc nous allons beaucoup écouter, peser les choses, tenter de convaincre, et aussi être convaincus par des positions qui seront défendues devant nous.

- Cette méthode de concertation intense, inédite, permettra de trouver les meilleures solutions grâce à l'intelligence collective, et à trouver les meilleurs applications pratiques grâce à l'implication de tous les acteurs.

- Une concertation intense est indispensable pour faire avancer et réussir la France.

- **Faire une réforme, ce n'est pas voter une loi, c'est faire en sorte qu'elle change le réel.**

- **C'est pourquoi le pragmatisme et l'obsession du terrain et du réel seront mes maîtres mots.**

- C'est pour cette raison que j'ai voulu que chaque organisation puisse être reçue à égalité par moi-même et mes équipes. **Nous aurons, avec chaque organisation syndicale et patronale, au moins six réunions de travail d'ici à la fin du mois de juillet**.

- S'y ajouteront les réunions avec les organisations syndicales non représentatives et les organisations patronales multiprofessionnelles.

- Fin août, nous reprendrons les concertations avec toutes les organisations, pour clore le cycle par les consultations officielles des instances compétentes, comme la CNNC (Commission nationale de la négociation collective) par exemple.

Pourquoi réformer le code du travail ?

- Notre droit du travail une longue histoire. Il s'est construit il y a plusieurs décennies pour organiser les relations de travail dans les grandes entreprises industrielles. C'est comme cela qu'il a été pensé, et il reste dans son inspiration très marqué par ce modèle.

- Les fondations sont solides, nous n'y toucherons pas.

- Mais l'économie française a profondément évolué, notre tissu entreprenarial a considérablement changé, les attentes des salariés ne sont plus les mêmes qu'il y a trente ans :

    - mondialisation qui apporte de nouvelles opportunités de conquête de marchés et de nouveaux risques d'inégalités face au travail et à l'emploi ;

    - transformation technologique massive actuelle et surtout à venir ;

    - diversification des formes d'emploi et des parcours professionnels ;

    - nouvelles attentes des salariés en termes de bien-être au travail, de développement professionnel, de reconnaissance et de sens au travail.

- Bien sûr, beaucoup de choses ont été faites, mais le temps est venu d'assumer une rénovation en profondeur du modèle, d'assumer un changement de philosophie du droit du travail, **une véritable rénovation sociale.**

- Le Code du Travail doit être rénové pour s'adapter aux nouvelles réalités et besoins d'aujourd'hui et de demain: liberté d'entreprendre et agilité pour les entreprises, protection et perspectives de développement professionnelle pour les actifs.

- Faire converger la performance sociale et la performance économique, c'est la condition d'un modèle de société durable, inscrit dans nos valeurs et notre histoire, pour faire réussir la France et en faire une chance pour chacun.

Le contenu

- **Cette réforme tient en une phrase simple, en un objectif clair : réformer notre droit du travail pour qu'il réponde aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés d'aujourd'hui.**

- **La réforme a trois volets :**

    - **Définir la bonne articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche pour élargir le champ de la négociation collective**

    - **Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs**

    - **Sécuriser les relations de travail, tant pour les salariés que pour l'employeur**

1 - Définir la bonne articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche pour élargir le champ de la négociation collective

- Le modèle de la même règle s'appliquant à toutes les entreprises et tous les salariés, quel que soit le secteur ou la taille, n'est plus adapté aux enjeux de notre temps et dans plusieurs cas produit en réalité de l'inégalité.

- On a multiplié les dérogations au cours des dernières années, ce qui explique d'ailleurs en partie l'inflation législative.

- Notre conviction, c'est que la norme du travail de demain doit être co-élaboré par les partenaires sociaux, et d'abord dans l'entreprise, pour être plus souple, plus spécifique, plus concret, plus adapté aux attentes des salariés et des entreprises.

- Il faut aller vers une logique contractuelle, faire confiance aux acteurs pour libérer les énergies incroyables qu'il y a dans notre pays.

- Bien sûr, cela ne signifie pas que le rôle de la loi est amoindri : au contraire, la loi est d'autant plus importante qu'elle n'a plus vocation à rentrer dans les détails : on doit concentrer la loi sur les droits fondamentaux, les règles communes pour chaque entreprise et chaque branche.

- La loi, c'est la garantie d'égalité à laquelle notre pays est attaché, et nous ne remettrons pas en cause son rôle fondamental.

- La branche doit également jouer tout son rôle dans la régulation économique et social sectoriel, nous n'avons pas de doutes là-dessus.

- Ce n'est pas un projet anti-branches, car il faut au contraire sécuriser le pouvoir régulateur de la branche.

- **Vous voyez donc que nous aurons une approche très pragmatique : l'entreprise est le lieu le plus adapté aux meilleurs compromis dans le quotidien de l'entreprise, mais dans le respect de la loi et de la branche. C'est dans ce cadre que nous souhaitons élargir le champ de négociation dans l'entreprise et sécuriser les accords collectifs**.

- **Le tout sera de trouver la bonne articulation : ce premier volet sera un très gros travail, une partie très importante de la concertation.**

2 - Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs

- Donner des marges de manœuvre à la négociation, c'est bien. Mais si ça ne marche pas car les acteurs n'ont pas les outils pour le faire, ça ne sert à rien.

- Donc il faut travailler **trois axes très forts** :

    - **Dans les entreprises françaises, on ne peut pas rester avec 4 instances de dialogue social**. Les salariés ne peuvent pas être représentés de 4 manières différentes, ça n'a pas de sens et nous sommes le seul pays du monde à avoir créé cette complexité.

    - Ca ne profite ni aux représentants des salariés, qui ont du coup une vision spécialisée des choses et sont privées de la vue d'ensemble, ni aux chefs d'entreprise, qui répètent 4 fois la même chose, ce qui alimente chez certains une mauvaise image du dialogue social.

- Donc il va falloir simplifier fortement, **fusionner au moins les trois instances de consultation et voir à quelles conditions on peut aller plus loin**.

- **Le deuxième axe, c'est la simplification et la facilitation du dialogue dans les TPE/PME** : il faut qu'on soit pragmatique et qu'on trouve des solutions innovantes, car sinon 55% des salariés et 95% des entreprises passeront à côté de cet aspect de la réforme.

- **Enfin il faut renforcer les acteurs, sécuriser les parcours**, car les salariés qui se présentent aux élections, qui prennent un mandat syndical, doivent être mieux accompagnés dans leur développement professionnel.

<u>Sécuriser les relations de travail, tant pour les salariés que pour l'employeur</u>

Le troisième volet porte sur la sécurisation des relations de travail.

- Sur ce volet également, il faut une approche pragmatique.

- Quel est le problème ?

- Il est **essentiellement de deux ordres.**

- **D'abord le manque de visibilité, de prévisibilité et au final d'équité entre les salariés et entre les entreprises**.

- Il n'est pas normal, pas juste, pas sain qu'un même fait puisse donner lieu à des dommages et intérêts allant du simple au triple sur le territoire.

- Ca sera la discussion que nous aurons sur le barème qui portera non pas sur les indemnités de licenciement, qu'on ne plafonnera pas, mais sur les dommages et intérêts, que nous souhaitons encadrer pour donner de la visibilité aux salariés comme aux employeurs.

- **Ensuite l'excès de formalisme**. Nous avons beaucoup de règles qui n'ont pas vocation à protéger les salariés, mais qui pèsent sur le fonctionnement des entreprises par leur formalisme.

- Et au total, les deux sont perdants. C'est le cas du télétravail par exemple, dont les règles sont aujourd'hui en décalage total avec les pratiques.

Conclusion

Une réforme systémique, pour rebâtir le code du travail sur une approche plus contractuelle, négociée, pour libérer les énergies des actifs et des entreprises, et qui s'inscrit dans une rénovation plus large de notre modèle social pour adapter les droits des salariés à leurs attentes et leurs besoins.