

Conférence de presse - loi Travail

Hôtel de Matignon - 14 mars 2016

Allocution de Manuel VALLS, Premier ministre

Seul le prononcé fait foi

Madame la ministre, monsieur le ministre,
Mesdames, messieurs,

Nous venons, avec Myriam EL KHOMRI et Emmanuel MACRON, de restituer aux partenaires sociaux et aux représentants des organisations étudiantes les conclusions issues de nos échanges sur la loi Travail.

1. Pourquoi cette réforme ?

Bâtir une réforme, c'est rassembler toutes les forces d'un pays pour les diriger vers le seul intérêt qui vaille : l'intérêt général. Beaucoup de choses ont été dites, dans tous les sens, beaucoup de choses ont été écrites, souvent contradictoires, beaucoup de questions et d'inquiétudes ont été exprimées sur cet avant-projet de loi. Il s'agit donc d'y répondre et de revenir sans cesse au but fixé.

Cette loi au fond, n'a qu'un seul but : sortir d'une société de la précarité ! En refaisant du CDI la norme. En renforçant nos entreprises, pour qu'elles embauchent. En donnant à chaque Français les protections nécessaires pour mieux décider de sa vie professionnelle.

a) Casser la dualité du marché du travail

Le premier objectif, c'est de combattre les inégalités de notre marché du travail, agir pour tous ces peu qualifiés qui en sont exclus, qui enchaînent les petits boulots, les contrats précaires ; pour tous ces jeunes qui veulent décrocher un CDI pour accéder à un logement, à la stabilité, à la sécurité.

Il y a pour nos entreprises - notamment les TPE et les PME - une peur de se lier les mains en embauchant. 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.

Et il y a cette dualité entre ceux qui ont un emploi stable et les autres. Aujourd'hui, 90 % des embauches se font en CDD ou en intérim !

Nous voulons des CDI pour le plus grand nombre, et pour nos jeunes. C'est pour cela, pour encourager l'embauche en contrats à durée indéterminée, que nous souhaitons donner plus de visibilité aux entreprises.

Les partenaires sociaux aborderont, eux aussi, cette question de la précarité du marché du travail dans leurs négociations sur la convention pour l'assurance chômage. Je sais que des propositions intéressantes sont sur la table, cohérentes avec ce projet de loi Travail. Nous leur faisons confiance pour mener à bien cette négociation.

b) Faire confiance au terrain, donner de la souplesse à nos entreprises

Cette réforme, c'est aussi un geste de confiance envers les acteurs de terrain, envers les entreprises, les PME, les TPE, et leurs salariés. Nous voulons les rendre plus libres de prendre les décisions qui les concernent, notamment dans le domaine du temps de travail, grâce à la négociation collective.

Les entreprises ont besoin de cette souplesse. Face à une concurrence croissante, à l'essor du numérique, au retournement plus rapide des cycles économiques, la souplesse permet de mieux répondre aux attentes des clients, de faire face aux pics d'activité, de gagner en compétitivité.

Cette plus grande autonomie du terrain, cette décentralisation du dialogue social, c'est une nouvelle philosophie. C'est un progrès pour notre contrat social.

Il ne s'agit pas d'inverser la hiérarchie des normes. Si ce projet de loi prévoit – comme le droit du travail le permet depuis les lois AUROUX – les conditions dans lesquelles certains accords peuvent déroger à la norme supérieure, cela reste une dérogation !

*

Avec Myriam EL KHOMRI et Emmanuel MACRON, nous savons l'inquiétude de salariés qui craignent d'être livrés au bon vouloir du chef d'entreprise. Nous voulons les rassurer. Nous apportons toutes les garanties pour que le lien reste équilibré et qu'il n'y ait pas de rapport de force.

Je sais aussi que cette confiance accordée à la négociation collective en entreprise suscite des oppositions de principe – certains de nos interlocuteurs syndicaux l'ont dit avec force.

J'assume ce désaccord. Nous assumons d'avoir une autre vision de la société, fondée sur la confiance dans les individus et leur capacité à prendre les bonnes décisions. Cette loi est un acte de confiance envers les organisations syndicales et patronales, à toutes les échelles : interprofessionnelle, multi-professionnelle, dans la branche et dans l'entreprise. Nous sommes convaincus que le dialogue social – 35 000 accords signés chaque année en France le montrent – permet plus d'efficacité pour l'entreprise et plus de sécurité pour les salariés.

c) Plus de protection, plus de droits, plus de sécurité

Troisième objectif : garantir plus de protections aux salariés, mais aussi aux demandeurs d'emploi et aux indépendants – à tous les actifs.

Notre monde du travail est en pleine mutation. Les carrières sont moins linéaires. Il y a plus de mobilité. On peut vouloir changer complètement de secteur d'activité. On peut aussi, un jour, être salarié, et le lendemain, se mettre à son compte, voire cumuler les deux. Or, aujourd'hui les indépendants – alors même que ce type d'activité s'accroît – ne bénéficient d'aucun droit à la formation ! Voilà ce que nous voulons changer !

Chacun doit avoir la possibilité de mieux se former, tout au long de sa vie, d'avoir, aussi, tous les moyens de rebondir en cas de coup dur.

*

Cette loi travail répond, de manière pragmatique, aux nouvelles réalités de notre économie. C'est une réforme ambitieuse, inédite ... qui est aussi le fruit d'une réflexion amorcée depuis plus d'un an.

2. Quelle méthode ?

Une réflexion collective nourrie par les travaux de Jean-Denis COMBEXELLE et de sa commission, par les propositions de Bruno METTLING sur la place du numérique dans notre modèle économique et social, par les préconisations du professeur CESARO sur les accords collectifs et enfin, évidemment, les propositions du comité BADINTER. Toutes ces propositions ont été discutées avec les partenaires sociaux, soumises au débat public.

Une réflexion nourrie, enfin, par les discussions que Myriam EL KHOMRI, Emmanuel MACRON et moi-même avons menées ces deux dernières semaines.

Je voudrais saluer la qualité des échanges. La plupart des organisations, quelle que soit leur position sur l'esprit du texte, ont présenté des propositions concrètes pour le faire évoluer.

Ces quinze jours de réflexion supplémentaire ont ainsi permis d'enrichir la réforme, d'arriver à un texte meilleur et utile pour les Français.

Dialoguer, c'est un échange, pas un monologue. Certains se laissent parfois bercer par l'idée qu'on pourrait imposer ses vues sans tenir compte des corps intermédiaires ... C'est une illusion, et une négation de la démocratie sociale. Dialoguer, dans une démocratie, ce n'est ni reculer, ni s'arc-bouter. C'est construire.

Disons-le : il y a eu un manque d'explication. Mais nous sommes convaincus que nous pouvons construire une réforme réussie, fruit d'un compromis intelligent et efficace.

Certains s'empresseront de dire que nous n'avons rien entendu. D'autres, au contraire, que nous avons cédé. Eh bien, ce sera la démonstration que cette réforme, ce n'est pas celle d'un camp contre un autre, ce n'est pas servir tel ou tel intérêt partisan. Cette réforme, c'est dépasser les intérêts particuliers, pour servir l'intérêt général. La France, ce n'est pas seulement les petits patrons, pas seulement les syndicats, pas seulement les salariés. La France, c'est tout cela à la fois.

Les Français ont exprimé des inquiétudes ... mais les Français veulent cette réforme. Nous l'avons modifiée et donc améliorée. Aujourd'hui, nous prenons un nouveau départ !

3. Quelles améliorations du texte ?

Ces 15 jours de travail en commun ont été utiles. Ils ont permis de préciser le champ des nouvelles libertés accordées aux entreprises.

De mieux préciser, d'abord, les marges de manœuvre laissées à la négociation collective, au niveau de l'entreprise ou de la branche. Il y avait ces craintes qu'en fixant des mesures supplétives, différentes du droit actuel, il y ait un recul en matière de protection des salariés.

Nous avons donc décidé de maintenir ces mesures au niveau du droit actuel. Je le redis donc avec la plus grande clarté : s'il n'y a pas d'accord majoritaire, le droit qui s'appliquera sera celui en vigueur aujourd'hui.

Une autre évolution était indispensable en ce qui concerne les mesures unilatérales. Certains ont pu estimer que les évolutions proposées dans l'avant-projet de loi, qui permettaient aux employeurs, en l'absence de représentants syndicaux, de prendre seuls certaines décisions d'organisation, étaient contradictoires avec l'esprit même du projet de loi. Le projet de loi va évoluer sur ce point : il s'agit tout d'abord d'élargir le champ du mandatement afin que des représentants syndicaux puissent être désignés y compris dans les petites entreprises. Mais nous avons souhaité maintenir une facilité essentielle pour les entreprises en ce qui concerne la modulation du temps de travail. Dans le droit actuel, il s'agit déjà d'une mesure dite « unilatérale » et nous ne faisons qu'élargir de quelques semaines la possibilité de modulation.

*

Les discussions de ces 15 derniers jours ont permis de répondre aux craintes quant à la barémisation des indemnités prud'homales et clarification des motifs de licenciement.

La mesure de barémisation des indemnités prud'homales doit donner aux employeurs et aux salariés plus de visibilité quant aux décisions de justice prud'homale, très disparates d'une région à l'autre. Dès 2013, nous avons avec les partenaires sociaux mis en place un barème pour la conciliation. En 2015, nous sommes allés plus loin en mettant en place un référentiel indicatif, dans la loi Croissance et activité, portée par Emmanuel MACRON.

Je sais que la mise en place d'un barème impératif suscite des incompréhensions et qu'il y a aussi des objections juridiques, notamment sur le fait que ce barème limiterait le pouvoir d'appréciation des juges.

Nous devons y répondre tout en garantissant que les décisions de justice soient plus homogènes et plus rapides qu'aujourd'hui.

Le barème que créera la loi sera donc un guide qui devra accompagner les juges. Mais, ce ne sera pas un carcan impératif. L'expérience a montré que ce type de barème fait converger les jurisprudences, tout en permettant à la justice de prendre en compte les situations individuelles. En définitive, pour les entreprises : plus de visibilité. Et pour les salariés : une parfaite prise en compte de leur situation individuelle.

*

Sur la question des motifs de licenciement, nous inscrirons bien dans la loi les critères précis établissant qu'une entreprise est en difficulté.

Les entreprises et en particulier les TPE et les PME, sont aujourd'hui démunies face à la complexité de la loi et de la jurisprudence. Elles ont besoin de cette lisibilité pour embaucher, développer leur activité. Et les investisseurs étrangers aussi ! C'est essentiel pour l'attractivité de notre pays, d'où le périmètre France. Ceux qui veulent venir ici, créer de l'activité et des emplois, ne doivent pas être découragés par un cadre légal compliqué et surtout incertain.

Nous avons entendu les interrogations. Nous allons donc inscrire dans la loi des garanties pour prévenir les comportements de fraudes et d'« optimisation ». Le but : que les grands groupes ne puissent pas provoquer artificiellement des difficultés économiques sur leur site français pour licencier.

*

Ces quinze jours ont enfin permis de rendre le compte personnel d'activité plus ambitieux. Le CPA doit être la pierre angulaire d'un droit personnel et universel à la formation, d'un droit à une nouvelle chance. Ainsi :

- Les jeunes « décrocheurs » sortis sans qualification du système scolaire se verront dotés d'heures de formation pour accéder à un premier niveau de qualification ;
- Les salariés peu qualifiés verront leur droit à la formation porté de 24 à 40 heures par an, dans la limite d'un plafond passant de 150 à 400 heures. Ce qui leur permettra d'accéder, tous les 10 ans, à un niveau de qualification supplémentaire.

Sans attendre la montée en puissance de ce droit, nous devons pérenniser l'effort engagé en 2016, pour former 500 000 chômeurs. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs contribué à cet effort. Nous devons former les demandeurs d'emploi peu qualifiés et leur permettre d'accéder à des postes dans les secteurs qui recrutent.

Le collectif *Alerte* a proposé que ces demandeurs d'emploi bénéficient de 400 heures de formation. Avec Myriam EL KHOMRI, nous souhaitons que cet objectif, soit discuté dans le cadre de la négociation sur la convention d'assurance chômage.

Le droit à une nouvelle chance pour les jeunes, c'est aussi les accompagner vers la vie active.

Nous voulons donc créer un droit universel à la « garantie jeunes ». Ce principe d'accompagnement sera inscrit dans le projet de loi Travail. C'était une demande forte de certains partenaires sociaux et des organisations de jeunesse. Une demande exprimée, aussi, par le collectif *Alerte*.

Un compte « engagement citoyen » sera enfin créé et couplé au CPA. L'avant-projet de loi prévoyait d'ores et déjà de reconnaître l'engagement des jeunes en service civique par des heures de formation. Nous étendrons ce droit à d'autres activités (réservistes militaire et sanitaire, maîtres d'apprentissage). Et nous permettrons aux employeurs qui le souhaitent d'abonder le compte de jours de congés pour leurs salariés impliqués dans ces activités.

* *

Mesdames, messieurs,

Mesurons le chemin parcouru !

Qui pensait, il y a trois mois, que nous réécrivions 125 pages de notre code du travail ?

Qui pensait que nous réorienterions notre dispositif de formation pour qu'il profite d'abord aux chômeurs, aux moins qualifiés, à ceux qui en ont le plus besoin ?

Qui pensait que nous adapterions notre modèle social aux mutations de notre économie, ce qui veut dire aussi mieux sécuriser les parcours professionnels ?

Et pourtant ... nous agissons, sans relâche, pour apporter les réformes dont notre pays a besoin. Cette loi travail, c'est renforcer notre modèle social. C'est lutter contre la logique implacable de la précarité, c'est casser les rigidités à l'embauche sur lesquelles viennent se briser tant de parcours, tant d'espoirs, c'est restaurer la confiance entre l'employeur et l'employé, c'est donner plus de souplesse, plus de visibilité à nos entreprises. C'est contribuer à un projet de société ambitieux qui donne sa chance à chacun.

Cette loi Travail, c'est faire la preuve que, oui, la France peut se transformer sans se fracturer, qu'il peut y avoir de l'audace sans rupture, et que notre pays est capable d'avancer.

Je vous remercie.

* * *