



Premier ministre

Service Communication

Hôtel de Matignon, le 1^{er} septembre 2017

**Discours de M. Edouard PHILIPPE, Premier ministre
Foire de Châlons-en-Champagne
Vendredi 1^{er} septembre 2017**

Monsieur le Maire, cher Benoist,
Mesdames et Messieurs les Parlementaires,
Monsieur le Président du Conseil régional, cher Philippe,
Monsieur le Président du Conseil départemental,
Mesdames et Messieurs les Maires, les Élus,
Mesdames et Messieurs les Présidents d'intercommunalité,
Mesdames et Messieurs,
Monsieur le Commissaire général qui contribuez chaque année à l'organisation de cette manifestation exceptionnelle,
Mesdames et Messieurs,

Il fut un temps, lointain aujourd'hui mais néanmoins réel, un temps où le chef de l'État, à l'époque c'était un souverain, se préoccupait du développement économique de notre pays et face aux difficultés il avait décidé d'agir.

Je vous propose de nous transporter à la fin du XV^e siècle, en 1472, à une époque où le roi de France est Louis IX, et où la nécessité, dans cette période de très grande transformation qu'est la Renaissance, de permettre le développement économique, culturel et humain, conduit le chef de l'État à agir de façon résolue.

Agir de façon résolue pour lui en 1472 ça prend la forme d'une ordonnance. Si, si c'est vrai. Et permettez-moi de citer l'ordonnance du 29 mars 1472 dont je ne suis pas sûr qu'elle ait encore une portée juridique considérable, enfin qui peut nous illustrer ou nous éclairer sur un certain nombre de sujets et notamment sur un certain nombre de sujets relatifs à cette ville de Châlons-en-Champagne. Je vous cite l'ordonnance du 29 mars 1472 :

« S'agissant d'une foire qui, de toute ancienneté, se tient en notre ville et cité de Châlons, et considérant que ladite ville est en frontière de notre royaume, ce par quoi elle est plus à privilégier et favoriser que d'autres, nous voulons et déclarant par cette présente que tous les marchands qui vendront leur marchandise dans la dite foire seront exemptés de l'imposition de 12 deniers par livre. »

Je précise donc à la demande de la Direction départementale des impôts que cette ordonnance n'est plus en vigueur mais que néanmoins, les dispositions fiscales incitatives et les ordonnances, ça marche et plus de 600 ans après, on en parle encore.

Je voudrais vous dire, Mesdames et Messieurs, non pas plus sérieusement mais plus directement, combien je suis heureux d'être ici aujourd'hui, combien je me réjouis d'avoir répondu, avec Monsieur le Ministre de l'Agriculture Stéphane TRAVERT, à l'invitation de Benoist APPARU lorsqu'il m'a dit qu'il fallait que cette année, ma rentrée – je ne suis pas sur que ce soit complètement ma rentrée pour être complètement honnête –, mais enfin il fallait que je sois là.

Ça fait longtemps que Benoist APPARU me parle de Châlons-en-Champagne. En général, ça commence tôt le matin et ça termine tard le soir. Ça fait longtemps qu'il me dit que cette foire est un évènement extraordinaire par sa fréquentation, par sa diversité, par son encrage, par l'attention que tous ceux qui participent à l'organisation, et tous ceux qui viennent contribuer à l'évènement y apportent, et il fallait que je voie de mes propres yeux car il n'y a jamais rien de tel pour se faire un avis ; je suis venu, j'ai vu et je me suis fait un avis, c'est assez impressionnant. Donc, merci Benoist de m'avoir invité et merci à tous ceux qui se battent parce que rien ne se fait par hasard et que rien n'arrive tout cuit dans la gamelle comme disait ma grand-mère ; merci à tous ceux qui se battent pour faire en sorte que cet évènement soit un succès.

Si je suis venu ici c'est pas simplement par amitié, c'est parce qu'il n'y a rien de tel que d'exprimer directement, le plus tranquillement possible, ce qu'on veut faire, ce qu'on est en train de faire. Et il n'aura peut-être échappé à personne qu'hier, avec un certain nombre d'autres responsables politiques, avec Madame la Ministre du Travail, nous avons rendu publiques nos ordonnances à nous. Alors je ne suis pas sur qu'on en parlera dans 600 ans, je ne suis pas sur que ce soit d'ailleurs l'ambition de ces ordonnances, mais je suis certain que ce que nous avons voulu faire c'est apporter des réponses précises et pragmatiques à des problèmes que nous connaissons depuis longtemps et dont certains pensent qu'ils sont compliqués, et qu'ils le sont d'ailleurs, mais dont je ne crois pas qu'ils ne puissent pas être résolus.

Je suis même convaincu que ce qu'ont réussi d'autres pays qui ne sont pas moins démocratiques ou plus intelligents que nous, nous pouvons le réussir.

Et c'est une des raisons pour lesquelles nous nous sommes engagés avec le président de la République, alors même que nous ne venions pas de famille politique identique, dans cet exercice de transformation, assumé, transparent de notre pays.

Conformément aux engagements de campagne du président de la République nous avons décidé d'engager cette transformation en commençant par cette question du code du travail et du dialogue social, plus important encore, dans l'entreprise.

Les ordonnances que nous avons rendu publiques hier ont fait l'objet d'une concertation préalable intense ; leur objectif avait été annoncé, la méthode avait été annoncée, elle a été scrupuleusement respectée.

Je crois, Mesdames et Messieurs, que se fixer une méthode et la respecter n'est pas une condition suffisante de succès. Mais je pense que c'est une condition nécessaire, absolument indispensable. Il faut en toute chose, c'est vrai dans une entreprise, c'est vrai dans une collectivité territoriale cher Philippe, c'est vrai dans une association, c'est vrai dans une foire, il faut en toute chose procéder avec méthode.

L'objectif que nous nous sommes fixé c'est de protéger bien sûr, c'est de favoriser les embauches et de favoriser le développement des entreprises. Je sais qu'il y a beaucoup d'entre vous ici qui sont salariés ou responsables d'entreprises qui emploient moins de 50 salariés. Vous êtes au cœur de cette réforme, vous et neuf entreprises sur 10 en France. Neuf entreprises sur 10 en France emploient moins de 50 salariés. Plus de la moitié des salariés français travaillent dans des entreprises de moins de 50 personnes. Et pourtant, pour des raisons qui

s'expliquent et pour des raisons sur lesquelles il n'est pas la peine aujourd'hui de dire que c'est un drame ou que c'est scandaleux, mais il faut en avoir conscience, pourtant le droit du travail, les grandes réformes du droit du travail se sont souvent focalisées sur les grandes entreprises.

Moi je ne veux porter d'accusation ou de critique à personne, mais je suis convaincu que si nous voulons durablement apporter une réponse efficace à la question du chômage, que si nous voulons que le droit contribue par son changement à ce redémarrage économique il faut s'intéresser moins aux très grandes entreprises et beaucoup plus aux entreprises de moins de 50 salariés parce que leur potentiel d'embauche, les difficultés auxquelles elles sont confrontées, les capacités et les ressources dont qu'elles peuvent mobiliser sont bien supérieures.

C'est la raison pour laquelle dans ces 5 ordonnances nous allons mettre en œuvre 3 avancées majeures.

La première avancée, c'est le développement massif et assumé du dialogue social au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, celles dans lesquelles il n'y a pas forcément d'élus syndicaux, celles dans lesquelles il n'y a pas toujours d' élu du personnel, le chef d'entreprise pourra directement négocier et consulter ses salariés pour la conclusion d'accords collectifs. Une fois qu'il aura consulté tout le monde il faudrait une majorité des 2 tiers, parce qu'il ne s'agit pas de faire n'importe quoi, mais il s'agit de faire en sorte que dans ces petites entreprises où on se connaît, où on vit ensemble, où tout le monde a intérêt à ce que ça marche bien, et où un seul problème peut devenir un problème pour tout le monde, il faut recréer les conditions du débat, il faut recréer la condition de la confiance.

C'est la raison pour laquelle dans ces ordonnances nous allons profondément transformer la façon d'organiser et de nourrir le dialogue social dans les plus petites entreprises.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés on pourra négocier directement avec le délégué du personnel sur tous les sujets ; c'est indispensable et c'est nécessaire car, dans les entreprises de moins de 50 salariés, Mesdames et Messieurs, il n'y a que 4 % de ces entreprises qui disposent d'un délégué syndical habilité à négocier.

Alors vous pouvez dire il faut qu'il y ait un délégué syndical pour négocier et quand il n'y en a pas, qu'est-ce que faites ? Vous vous dites « il faudrait qu'il y en ait un ? » ; ou vous dites « discutons ? ».

Et par la discussion, créons cette habitude de régler ensemble les problèmes, de se parler, de prendre des décisions collectives.

Et si je devais faire un pari c'est que justement cette culture de la discussion, cette culture de la négociation qui va se développer y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, elle amènera à de bonnes décisions, à du développement économique, à du développement social et à du développement humain.

Nous allons mettre en œuvre cette réforme parce que ça nous paraît relever d'un acte de confiance dans l'intelligence collective.

Nous avons besoin de faire confiance en notre intelligence collective. Salariés, chefs d'entreprise, hommes et femmes issus de la droite, de la gauche, responsables syndicaux engagés dans l'action collective ou individus qui ne croient pas forcément à cette action collective, nous avons besoin de faire confiance à l'intelligence collective.

La deuxième avancée dans ces ordonnances ce sera plus de sécurité, plus d'équité et plus de lisibilité pour les deux parties en cas de licenciement. Chacun a bien conscience que dans une entreprise artisanale, chez un commerçant qui a sept salariés, 13 ou 15 ou 23, il n'y a pas de service juridique décidé. Ça ne veut pas dire qu'on fait n'importe quoi, mais enfin on n'a pas la

direction des Ressources humaines à portée de main ou l'avocat spécialiste à porter de consultation. Et pourtant il y a des problèmes qui se posent, et pourtant parfois il faut licencier. Je n'ai jamais vu un patron de 7 salariés licencier avec plaisir. Jamais. Je l'ai souvent vu faire par nécessité, mais vraiment jamais par plaisir.

Eh bien quand il faut que ça se passe bien. Pour le salarié qui est licencié c'est une exigence ; pour le chef d'entreprise et pour l'ensemble des autres salariés. Vous connaissez tous des situations dans lesquelles des chefs d'entreprise vous disent « ce n'est pas à cause du droit du travail que je recrute, c'est si j'ai des bonnes commandes, c'est si j'ai de l'activité. Bien sur. Mais si j'ai de l'activité, si j'ai des belles perspectives j'hésite parfois à embaucher. D'abord parce que je ne sais pas si ça va dure et ensuite parce que je ne sais pas si un problème se pose – si je me trompe dans mon recrutement, si finalement ça ne marche pas, je ne vais pas couler complètement la boîte en devant tirer les conséquences de cette difficulté ».

Eh bien ce que nous voulons nous, c'est que les choses se passent bien pour tout le monde. C'est pour ça que nous avons prévu d'une part la production d'un code du travail numérique qui permettra à toutes ces entreprises qui n'ont pas accès directement à la connaissance, au savoir, à l'expertise, de pouvoir avoir un instrument clair, facile, directement accessible pour répondre à leurs questions.

C'est pour ça aussi que nous allons faire disparaître l'effet de ce qu'on appelle des vices de forme. Je suis un peu désolé de parler de choses qui peuvent apparaître extrêmement techniques, mais c'est la vraie vie, c'est la vie de tous les jours, c'est la vie du boulanger qui devant licencier quelqu'un se trompe dans le courrier et ne respecte par tout le formalisme qu'il devrait respecter, ça ne veut pas dire que c'est une mauvaise décision ça veut dire qu'il n'a pas respecté le formalisme qu'il aurait du ... Eh bien nous ce qu'on veut c'est que ce petit défaut dans le formalisme il disparaisse et il n'ait pas de conséquence. C'est pour ça que nous allons créer des formulaires simples pour faire en sorte qu'il n'y ait plus de vice de forme ; et pour ça que nous allons faire en sorte que quand on appréciera la légalité de la décision de licencier on ne puisse pas se fonder simplement sur la forme pour déclarer qu'elle est nulle.

Ca n'a l'air de rien mais c'est essentiel ; et c'est ce que nous ont dit tous les chefs d'entreprise, tous les responsables de Ressources humaines que nous avons pu rencontrer. Et ça n'est pas moins de garanties, ça n'est pas moins de garanties pour le salarié, c'est plus de garanties collectives.

Enfin, les indemnités de licenciement ou les indemnités qui sont attribuées lorsque le licenciement est déclaré nul ; c'est deux choses différentes. Nous avons décidé d'augmenter les indemnités de licenciement, de les augmenter - et je l'assume – Pourquoi ? Parce qu'elles étaient plus faibles que la moyenne européenne. Et nous n'allons pas un peu les augmenter, nous allons les augmenter de 25 %. Lorsqu'il y a licenciement il y a versement d'indemnités de licenciement. Ces indemnités sont augmentées de 25%.

Mais dans le même temps, lorsqu'un licenciement sera déclaré nul, les indemnités qui sont versées lorsque le licenciement est déclaré nul, seront encadrées avec un plafond que nous avons fixé au-dessus de la moyenne des indemnités qui sont attribuées par la justice, un plafond, et avec un plancher en deçà duquel nul ne pourra descendre, y compris dans des petites entreprises, y compris pour des salariés qui sont employés dans des entreprises de moins de 10 salariés. Là encore il s'agit de faire en sorte que les choses soient plus visibles, plus prévisibles et donc plus sûres.

La troisième avancée ce sont des règles plus pragmatiques. Je vais vous en donner un seul exemple mais il est de taille. Tout ce que je viens de dire concerne aussi les chefs d'entreprise d'entreprises agricoles. Mais il a une portée intéressante à cet égard.

Tout le monde connaît ici le compte pénibilité. Tout le monde sait qu'il constitue l'expression d'une volonté de créer de nouveaux droits pour les salariés ; il y a des activités pénibles, il faut en tenir compte. C'est la gauche qui l'a voté et je suis droite. Eh bien c'est une bonne mesure.

Faire en sorte que ceux ont des activités pénibles puisse en tenir compte dans leur vie professionnelle ou dans leur accès à la retraite, c'est de la justice, ça ne me choque pas. Ça ne me choque pas si c'est bien mis en œuvre. Et ce qui n'allait pas dans la réforme qui avait été mise en œuvre sur le compte pénibilité c'est qu'on avait mis en place 10 critères, il y en avait 6 qu'on savait faire fonctionner - bon ça demandait pas mal de boulot aux chefs d'entreprise, mais on savait faire fonctionner - ; il y en avait 4 on ne savait pas comment on les mettait en œuvre. Et manifestement ça ne gênait personne. On créait un droit mais on ne savait pas le mettre en œuvre précisément.

Eh bien dans les ordonnances, c'est l'objet de la cinquième ordonnance, dans les ordonnances que nous avons sorties hier, nous avons créé un système dans lequel nous ne revenons sur aucun droit acquis, et nous faisons en sorte que ce droit à la prise en compte de la pénibilité soit effectivement mis en œuvre en simplifiant l'avis du chef d'entreprise, parce que le patron d'une entreprise agricole, objectivement son boulot c'est pas de compter 20 minutes par 20 minutes si le salarié qu'il emploie travaille sur un sol dur ou sur un sol noble. Ce n'est pas une mauvaise question, mais c'est juste pas comme ça qu'il va développer sa boîte, et ce n'est pas comme ça qu'il va garantir l'avenir de l'entreprise, et c'est pas comme ça qu'il va garantir l'avenir des salariés. Et donc on a fait en sorte d'imaginer un autre système beaucoup plus simple qui fait appel notamment à la médecine et qui permet de prendre en compte dès l'année prochaine l'ensemble des éléments relatifs à cette pénibilité du travail.

Plus de simplicité, plus de droit effectif, et plus de confiance dans l'intelligence collective pour favoriser le développement économique.

Et puis surtout ne pas s'arrêter là, car je l'ai dit tout à l'heure, le droit du travail est parfois perçu comme un élément qui gêne l'embauche, qui freine l'embauche, qui inquiète celui qui va embaucher. Mais ne pensez pas une seconde - et d'ailleurs je suis convaincu qu'ici personne ne l' imagine - que cette question du droit du travail soit le seul verrou à l'emploi ou soit le principal obstacle à l'emploi. Bien entendu ça n'est pas le cas.

S'il y a du chômage en France c'est pour des raisons multiples, et la pire des choses serait de penser qu'il existe un instrument unique pour régler la question. Ça ne marche pas.

Il faut attaquer le problème par tous les bouts ; il faut l'attaquer par la simplification du droit du travail et le fait que les patrons qui ont le plus de potentiel d'embauche - c'est-à-dire les patrons de petites entreprises - puissent se dire qu'ils peuvent embaucher sans risque, c'est vrai. Mais il faut aussi avoir des problèmes par le coût du travail, et nous allons faire, et nous l'avons déjà annoncé en baissant les cotisations salariales et les cotisations patronales, nous baissions le coût du travail. Nous ne baissions pas le pouvoir d'achat des salariés car il faut que le travail paye, il faut qu'il y a un incitatif puissant à travailler, et cet incitatif puissant - outre la passion qu'on peut avoir dans son boulot - c'est la rémunération qu'on en tire ; mais il faut que le coût du travail diminue. Il faut aussi faire en sorte, et c'est probablement l'essentiel, que les gens soient bien formés. On peut se protéger par toutes les règles juridiques qu'on veut, on peut prendre toutes les dispositions fiscales qu'on veut, si à la fin de la fin vous n'avez pas des gens bien formés pour faire un bon boulot ça ne marche pas. Et donc nous devons faire un effort considérable en matière de formation, formation initiale bien entendu, des formations

professionnelles, apprentissage. Et c'est le prochain exercice dans lequel nous allons nous lancer.

Le 22 septembre le conseil des ministres examinera les ordonnances que nous avons rendues publiques hier, et dans la foulée à partir de la fin du mois de septembre nous allons engager une deuxième étape de concertation avec les organisations syndicales et patronales, de travail respectueux avec tout le monde, intelligent - je l'espère - pour essayer d'améliorer nettement les conditions d'organisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Et nous ferons ce travail avec les organisations syndicales, avec les organisations patronales, avec les régions aussi, car elles ont une compétence éminente en matière de formation professionnelle, et que certaines d'entre elles - pas toutes - mais certaines d'entre elles veulent jouer un rôle de plus en plus grand et de plus en plus fort sur ces sujets, avec l'Éducation nationale aussi s'agissant de l'apprentissage.

Bref, il ne faut pas s'arrêter au droit du travail, il faut aller dans tous les domaines pour que nous puissions régler ce problème sur lequel depuis tant d'années on vous dit : « Monsieur le Président, c'est très compliqué » et sur lequel nous n'obtenons pas collectivement de résultats probants.

Voilà ce que je voulais vous dire, Mesdames et Messieurs, sans doute en en dépassant les trois minutes qui m'avait été allouées. Peut-être pour vraiment les dépasser un mot supplémentaire si vous me le permettez sur les questions spécifiquement agricoles. Je suis venu ici avec Monsieur Stéphane TRAVERT, ministre de l'Agriculture, et la tonalité principale de cette foire-exposition, c'est l'agriculture et c'est un bon endroit pour parler de ce sujet.

Nous avons souhaité là encore faire confiance à l'intelligence collective. L'agriculture est soumise à des défis absolument considérables. Elle a déjà beaucoup beaucoup relevé de ces défis, elle s'est déjà beaucoup beaucoup transformée, mais nous voyons bien que dans les 30 années qui viennent, entre l'explosion démographique, la diminution des sols utiles pour l'agriculture, les nouveaux impératifs de santé, de sécurité sanitaire, la nécessité de beaucoup mieux respecter et de préserver notre environnement, l'agriculture va continuer ces évolutions. Elle a tous les instruments et toutes les compétences pour relever ces défis et particulièrement l'agriculture française. Mais nous avons besoin, à intervalles réguliers, de nous mettre autour d'une table, tous les acteurs et tous ceux qui sont intéressés par ces sujets, pour définir des stratégies. C'est le sens des États généraux de l'alimentation qui ont été engagés au début du mois de juillet et qui sont animés par Monsieur le Ministre de l'Agriculture.

Réfléchir à la façon dont, dans l'ensemble de la filière agricole, on va mieux répartir de façon plus juste mais aussi de façon plus durable la valeur. On peut s'améliorer sur le sujet et tous les gens qui connaissent le sujet savent de quoi je parle. On peut s'améliorer sur le sujet.

Ensuite, définir des stratégies et des complémentarités entre les différents modes de production agricole sans opposer les uns aux autres mais en ayant conscience que tout le monde doit évoluer en prenant en compte des impératifs qui s'imposent à tout le monde : la préservation des ressources naturelles, la préservation de l'environnement, l'utilisation beaucoup plus intelligente des moyens, la définition de nouveaux circuits. Bref, des choses qui ne se font pas elles-mêmes mais qui se font lorsqu'on les pense et qu'on les décide collectivement. C'est ça le grand exercice des États généraux de l'alimentation et je suis, je dois dire, extrêmement heureux que l'ensemble des acteurs de la filière, y compris d'ailleurs des gens qui ne s'entendent pas nécessairement entre eux, se soient dit que c'était le moment et qu'il fallait saisir l'opportunité de travailler collectivement et d'essayer d'avancer.

Là encore, nous avons fait appel à l'intelligence collective et à la bonne foi. Et au fond, que ce soit sur le code du travail, sur l'alimentation, que ce soit dans cette foire-exposition, nous avons

répondu à l'invitation de Benoist APPARU, celle de dépasser nos habitudes, celle de dépasser notre camp pour essayer d'avancer sans se raconter d'histoires, tranquillement, de façon transparente mais de façon résolue. Notre pays doit se transformer pour rester ce qu'il est profondément.

Je terminerai non pas par le XV^e siècle, quoi que c'est peut-être à une nouvelle Renaissance que nous sommes appelés, mais je terminerai par ces phrases, cette phrase célèbre d'un auteur sicilien qui, comme chaque Sicilien, est un peu Normand pour des raisons que... qui disait qu'il fallait que tout change pour que rien ne change. Ça peut sembler bizarre comme phrase mais c'est exactement le défi qui est le nôtre : il faut que nous nous transformions si nous voulons rester ce que nous sommes, un pays de liberté, un pays de prospérité, un pays de solidarité, un pays qui croit à la science et qui croit à l'intelligence, un pays qui aime ce qu'il est et qui montre au monde ce qu'il veut être, la France. Merci beaucoup.