

# ASSEMBLÉE NATIONALE

**JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**SESSION ORDINAIRE DE 2004-2005**

85<sup>e</sup> séance

## Compte rendu intégral

**3<sup>e</sup> séance du jeudi 2 décembre 2004**

Les articles, amendements et annexes figurent dans le fascicule bleu ci-joint



# SOMMAIRE

## PRÉSIDENTICE DE

**Mme PAULETTE GUINCHARD-KUNSTLER**

1. **Décision du Conseil constitutionnel sur une requête en contestation d'opérations électorales** (p. 10456)
2. **Cohésion sociale.** – Suite de la discussion d'un projet de loi adopté par le Sénat après déclaration d'urgence (p. 10456)

DISCUSSION DES ARTICLES (*suite*) (p. 10456)

Article 37-1 (*suite*) (p. 10456)

Amendements de suppression n<sup>os</sup> 75 de M. Gremetz, 379 de Mme Billard et 844 de M. Gorce : M. Jacques Desallangre, Mmes Martine Billard, Hélène Mignon, MM. Dominique Dord, rapporteur de la commission des affaires culturelles ; Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 853 de M. Gorce : Mme Hélène Mignon.

Amendements n<sup>os</sup> 854 à 857, n<sup>o</sup> 839, n<sup>os</sup> 858 à 863 et n<sup>o</sup> 840 de M. Gorce : MM. le rapporteur, le ministre. – Rejet des amendements n<sup>os</sup> 853 à 857, n<sup>o</sup> 839, n<sup>os</sup> 858 à 863 et n<sup>o</sup> 840.

Amendement n<sup>o</sup> 997 rectifié du Gouvernement : MM. le ministre, le rapporteur, Jacques Desallangre. – Adoption.

Adoption de l'article 37-1 modifié.

Article 37-2 (p. 10457)

MM. Laurent Wauquiez, Jacques Desallangre,

Amendements de suppression n<sup>os</sup> 76 de M. Gremetz, 380 de Mme Billard et 845 de M. Gorce : Mmes Janine Jambu, Martine Billard, Hélène Mignon, MM. le rapporteur, le ministre, Jacques Desallangre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 137 de la commission des affaires culturelles : MM. le rapporteur, le ministre. – Adoption.

L'amendement n<sup>o</sup> 846 de M. Gorce n'a plus d'objet.

Amendement n<sup>o</sup> 847 de M. Gorce : Mme Hélène Mignon, MM. le rapporteur, le ministre. – Adoption.

Amendement n<sup>o</sup> 138 de la commission : MM. le rapporteur, le ministre, Laurent Wauquiez, Jacques Desallangre. – Adoption.

Amendement n<sup>o</sup> 830 de M. Gorce : MM. Patrick Roy, le rapporteur, le ministre, Laurent Wauquiez. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 831 de M. Gorce : Mme Hélène Mignon, MM. le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 832 de M. Gorce : Mme Hélène Mignon, MM. le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 77 de M. Gremetz : MM. Jacques Desallangre, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 833 de M. Gorce : MM. Patrick Roy, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 78 de M. Gremetz : Mme Janine Jambu, MM. le rapporteur, le ministre. – Rejet par scrutin.

Amendement n<sup>o</sup> 841 de M. Gorce : MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, le rapporteur, le ministre. – Adoption.

Amendement n<sup>o</sup> 842 de M. Gorce : MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 843 de M. Gorce : MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 848 de M. Gorce : MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendements n<sup>os</sup> 201 de M. Fourgous et 886 rectifié de M. Dord : MM. Jean-Michel Fourgous, le rapporteur, le ministre, Hervé Novelli. – Rejet de l'amendement n<sup>o</sup> 201 ; adoption de l'amendement n<sup>o</sup> 886 rectifié.

Amendement n<sup>o</sup> 477 de M. Vercamer : M. Francis Vercamer. – Retrait.

Amendement n<sup>o</sup> 488 M. Francis Vercamer : MM. Francis Vercamer, le rapporteur, le ministre, Denis Jacquat, vice-président de la commission des affaires culturelles. – Adoption de l'amendement n<sup>o</sup> 488 rectifié.

Adoption de l'article 37-2 modifié.

Article 37-3 (p. 10467)

MM. Hervé Novelli, Laurent Wauquiez, Jacques Desallangre.

Amendements de suppression n<sup>os</sup> 79 de M. Gremetz, 381 de Mme Billard et 849 de M. Gorce : Mmes Janine Jambu, Martine Billard, MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, le rapporteur, le ministre, Patrick Roy. – Rejet.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

*Suspension et reprise de la séance* (p. 10471)

Amendement n<sup>o</sup> 80 de M. Gremetz : MM. Jacques Desallangre, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendements n<sup>os</sup> 68 rectifié de M. Gremetz et 307 de M. Vanneste : Mme Janine Jambu, MM. Christian Vanneste, le rapporteur, le ministre, Jacques Desallangre. – Retrait de l'amendement n<sup>o</sup> 307 ; rejet de l'amendement n<sup>o</sup> 68 rectifié.

Amendements identiques n<sup>os</sup> 55 rectifié de M. Novelli et 308 de M. Vanneste : MM. Hervé Novelli, Christian Vanneste, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 81 de M. Gremetz : MM. Jacques Desallangre, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 82 de M. Gremetz : Mme Janine Jambu, MM. le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 546 deuxième rectification de M. Desallangre : MM. Jacques Desallangre, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendements identiques n<sup>os</sup> 202 de M. Fourgous et 931 de M. Dord : MM. Jean-Michel Fourgous, le rapporteur. – Les amendements n'ont plus d'objet.

Amendement n<sup>o</sup> 309 de M. Vanneste : MM. Christian Vanneste, le rapporteur, le ministre. – Retrait.

Adoption de l'article 37-3.

Après l'article 37-3 (p. 10477)

Amendement n<sup>o</sup> 545 de M. Desallangre : MM. Jacques Desallangre, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 447 rectifié de M. Fourgous : MM. Jean-Michel Fourgous, le rapporteur, le ministre. – Retrait.

Amendement n<sup>o</sup> 70 rectifié de M. Gremetz : MM. Jacques Desallangre, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Amendement n<sup>o</sup> 74 rectifié de M. Gremetz : MM. Jacques Desallangre, le rapporteur, le ministre. – Rejet.

Article 37-4 (p. 10478)

MM. Hervé Novelli, Laurent Wauquiez, Mmes Martine Billard, Janine Jambu, M. le ministre.

Amendement n<sup>o</sup> 511 de M. Raison : Mme Françoise Branget, MM. le rapporteur, le ministre, Alain Joyandet, rapporteur pour avis de la commission des finances. – Adoption.

Amendement n<sup>o</sup> 321 de M. Fourgous : MM. Jean-Michel Fourgous, le rapporteur, le ministre. – Retrait.

Renvoi de la suite de la discussion à la prochaine séance.

3. **Ordre du jour des prochaines séances** (p. 10481)

# COMPTE RENDU INTÉGRAL

**PRÉSIDENTICE**  
**DE**  
**Mme PAULETTE GUINCHARD-KUNSTLER,**  
**vice-présidente**

**Mme la présidente.** La séance est ouverte.

*(La séance est ouverte à vingt et une heures trente.)*

1

**DÉCISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL**  
**SUR UNE REQUÊTE EN CONTESTATION**  
**D'OPÉRATIONS ÉLECTORALES**

**Mme la présidente.** En application de l'article L.O. 185 du code électoral, j'ai reçu du Conseil constitutionnel communication d'une décision de rejet relative à une contestation d'opérations électorales.

Conformément à l'article 3 du règlement, cette communication est affichée et sera annexée au compte rendu.

2

**COHÉSION SOCIALE**

**Suite de la discussion d'un projet de loi**  
**adopté par le Sénat après déclaration d'urgence**

**Mme la présidente.** L'ordre du jour appelle la suite de la discussion du projet de loi, adopté par le Sénat après déclaration d'urgence, de programmation pour la cohésion sociale (n<sup>os</sup> 1911, 1930).

**Discussion des articles (suite)**

**Mme la présidente.** Cet après-midi, l'Assemblée a poursuivi l'examen des articles et s'est arrêtée à trois amendements de suppression de l'article 37-1.

**Article 37-1 (suite)**

**Mme la présidente.** Je suis saisie de trois amendements, n<sup>os</sup> 75, 379 et 844, tendant à supprimer l'article 37-1.

La parole est à M. Jacques Desallangre, pour défendre l'amendement n<sup>o</sup> 75.

**M. Jacques Desallangre.** Cet amendement est défendu, madame la présidente.

En effet, monsieur le ministre délégué aux relations du travail, mes chers collègues, nous souhaitons que soit supprimé l'article 37-1 du projet de loi, qui tend à abroger certaines dispositions de la loi de modernisation sociale.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Martine Billard, pour défendre l'amendement n<sup>o</sup> 379.

**Mme Martine Billard.** Cet amendement est également défendu.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Hélène Mignon, pour défendre l'amendement n<sup>o</sup> 844.

**Mme Hélène Mignon.** Cet amendement est défendu.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Dominique Dord, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, pour donner l'avis de la commission sur ces trois amendements.

**M. Dominique Dord, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.** L'avis de la commission est défavorable.

**Mme la présidente.** La parole est à M. le ministre délégué aux relations du travail, pour donner l'avis du Gouvernement.

**M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail.** L'avis du Gouvernement est également défavorable. Nous nous sommes longuement expliqués sur ce sujet cet après-midi.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix par un seul vote les amendements n<sup>os</sup> 75, 379 et 844.

*(Ces amendements ne sont pas adoptés.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n<sup>o</sup> 853.

La parole est à Mme Hélène Mignon, pour le soutenir.

**Mme Hélène Mignon.** Cet amendement est défendu, ainsi que les amendements n<sup>os</sup> 854 à 857, n<sup>o</sup> 839, n<sup>os</sup> 858 à 863 et n<sup>o</sup> 840.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission sur tous ces amendements ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Nous pouvons considérer que, en même temps que l'amendement n<sup>o</sup> 853, ont été défendus les amendements n<sup>os</sup> 854 à 857, n<sup>o</sup> 839, n<sup>os</sup> 858 à 863 et n<sup>o</sup> 840.

La commission et le Gouvernement se sont exprimés.

Je vais donc mettre successivement aux voix ces treize amendements.

*(Les amendements n<sup>os</sup> 853 à 857, n<sup>o</sup> 839, n<sup>os</sup> 858 à 863 et n<sup>o</sup> 840, successivement mis aux voix, ne sont pas adoptés.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 997 rectifié.

La parole est à M. le ministre, pour le soutenir.

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Il s'agit d'un amendement de cohérence, destiné à anticiper sur l'amendement n° 931 de la commission, qui tend à modifier l'article L. 321-3 du code du travail.

Il porte sur la concomitance de l'examen des livres III et IV, sujet auquel nous reviendrons tout à l'heure quand nous parlerons des accords de méthode.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Bien entendu, avis favorable. Je serai amené, le moment venu, à retirer l'amendement n° 931 de la commission, qui sera satisfait.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jacques Desallangre.

**M. Jacques Desallangre.** Nous retrouvons ici une des préoccupations du MEDEF.

**M. Hervé Novelli.** C'est une obsession !

**Mme Janine Jambu.** Non, c'est la réalité !

**M. Hervé Novelli.** Quelle paranoïa !

**M. Jacques Desallangre.** Il est vrai, chers collègues de la majorité, que je vous parle souvent du MEDEF, mais si vous ne puisiez pas toute votre inspiration à cette source, le Gouvernement ne proposerait pas un tel amendement.

Nous ne sommes pas rassurés par les dispositions que celui-ci propose d'introduire. À moins que nous ne les comprenions pas, monsieur le ministre, mais, dans ce cas, il faudrait nous les expliquer.

S'agit-il de « souplesse », pour reprendre un mot qui vous est cher ?

Nous sommes d'autant moins rassurés que, nous le savons, une telle mesure répond à l'attente des patrons, qui l'ont fait savoir par le canal du MEDEF.

**Mme la présidente.** La parole est à M. le ministre.

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Je tiens à répondre à M. Desallangre car il s'agit d'un sujet important.

**M. Jacques Desallangre.** En effet !

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Le livre III traite du plan social et le livre IV de l'information, au travers de principes généraux, notamment pour ce qui concerne le comité d'entreprise.

Les accords de méthode que nous avons analysés à titre expérimental ont prouvé que les partenaires sociaux ont voulu regrouper la lecture des livres III et IV, en se fondant d'abord sur le livre IV. Il y a donc eu volonté de concomitance. Nous en tirons les conséquences.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 997 rectifié.

*(L'amendement est adopté.)*

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'article 37-1, modifié par l'amendement n° 997 rectifié.

*(L'article 37-1, ainsi modifié, est adopté.)*

## Article 37-2

**Mme la présidente.** La parole est à M. Laurent Wauquiez, inscrit sur l'article 37-2.

**M. Laurent Wauquiez.** L'article 37-2 nous permet d'entrer un peu plus dans la philosophie du projet de loi en matière du droit du licenciement. Celle-ci se caractérise par la volonté de sortir du conflit et de l'affrontement.

Le premier élément, que je ne développerai pas parce que nous en parlerons en examinant les différents amendements, est la volonté d'adopter une gestion prévisionnelle des emplois, c'est-à-dire d'identifier en amont l'évolution des compétences pour permettre aux salariés de s'y adapter, plutôt que de perdre leur emploi faute de l'avoir prévue.

Le deuxième terrain sur lequel il me semble important d'apporter quelques éclairages concerne les accords de méthode. Ils offrent l'avantage de partir d'une expérimentation sur laquelle nous légiférons et qui a permis de montrer qu'ils apportaient tant une simplification des procédures qu'une amélioration des garanties du fait des différents plans de sauvegarde de l'emploi.

Nous avons un bon retour en la matière, puisque environ 170 accords de méthode ont été signés et que tous les syndicats ont accepté de participer à la démarche, ce qui est important.

Cela étant, nous nous préoccupons de savoir quelle sera la place de ces accords dans l'ordre public social, notamment quelles dérogations permettront d'y recourir.

Autant il peut être intéressant de simplifier les procédures en échange du renforcement des garanties de reclassement – c'est la démarche du « gagnant-gagnant » –, autant il faut veiller à ne pas entamer le bloc dur de l'ordre public social.

Sur ce point, l'article semble apporter de nombreuses garanties. Tout d'abord, les accords de méthode ne permettront pas de revenir sur le fait que le licenciement n'est possible que s'il n'a pas pu y avoir de reclassement interne. Ensuite, ils ne restreindront pas l'obligation d'informer les représentants du personnel. Enfin, ils ne permettront pas de revenir sur les règles du licenciement économique en cas de redressement ou de liquidation judiciaires.

Il nous semble toutefois important d'être clair, dans le cadre de l'article 37-2 : les accords de méthode ne permettent pas de faire n'importe quoi avec les règles protectrices du droit du travail. Il faut, quand c'est possible, rester sur l'idée d'un accord « gagnant-gagnant ».

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jacques Desallangre.

**M. Jacques Desallangre.** L'article 37-2 est le premier d'une série qui s'attache à accélérer un processus de régression sociale en revenant sur quinze ans de législation en matière de droit du travail. Bien entendu, il le fait au nom d'une prétendue sortie du conflit et de l'affrontement – comme si, quand les ouvriers sont licenciés, ils n'avaient pas nécessairement un point de vue différent de celui de leur employeur et qu'ils ne doivent pas l'affronter au nom de certaines divergences dans l'appréciation de la crise !

Il est le premier d'une série d'articles inspirés par le MEDEF, imposant des accords de méthode pour paralyser les comités d'entreprise et vider de sa substance une avancée obtenue par notre groupe en 1993 concernant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Les accords de méthode, pivots du projet de loi relatif aux licenciements économiques, doivent, selon le Gouvernement, clarifier et sécuriser les règles relatives à ces licenciements en privilégiant la voie de l'accord collectif. Cet accord de groupe ou d'entreprise porte sur la procédure applicable en matière de licenciement économique.

Les accords de méthode avaient été instaurés à titre expérimental par la loi Fillon du 3 janvier 2003. Le présent projet les officialise. Ils sont dérogatoires, c'est-à-dire qu'ils peuvent contenir des dispositions inférieures au seuil de protection offert par le code du travail. Certes, le projet précise les dispositions auxquelles ces accords ne peuvent pas déroger. Mais il s'agit de la définition du motif économique d'un licenciement ou des informations minimales que l'employeur doit transmettre aux représentants du personnel en cas de licenciement collectif : les raisons économiques du licenciement, le nombre de licenciements envisagés et leur calendrier prévisionnel, ou encore la présentation d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

L'employeur connaîtra ainsi, non seulement l'issue de la procédure, mais aussi sa durée. On peut légitimement s'interroger sur les motivations des syndicats qui accepteront de se mouiller dans ces accords et d'engager, par leur signature, les représentants élus et les salariés. En fait, pour laisser les effets de la procédure de consultation jouer à plein, les syndicats auront tout intérêt à refuser de négocier un accord de méthode puisque, dans ce cas, c'est la loi qui s'appliquera.

C'est aussi dans un souci de sécurisation juridique que les dispositions prévues entendent limiter à un an, au lieu de cinq actuellement, le délai de contestation en justice de ces accords. Encore une manière de ligoter les représentants élus des salariés, en leur interdisant d'utiliser leurs attributions pour mesurer dans le temps les conséquences des accords ! Encore une manière d'interdire au juge de vérifier la régularité de ces contrats !

Une étude menée sur 161 accords de méthode et publiée en septembre dernier par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère de l'emploi confirme ces dangers. En effet, selon cette étude, seuls 67 accords signés après l'annonce d'un plan de restructuration ont laissé aux partenaires sociaux le temps de rechercher des solutions alternatives et de négocier des mesures d'aide au reclassement. Seuls 45 accords ont séparé la discussion des motifs économiques de celle des conséquences sociales. Enfin, 22 accords ont acté la renonciation des parties à toute action judiciaire.

Une étude menée sur sept accords et publiée fin 2003 par la *Semaine sociale Lamy* parvient à des résultats similaires et constate une réduction drastique du nombre de réunions du comité d'entreprise, des délais très brefs entre les réunions, une faiblesse de l'effort de reclassement et un moindre recours au juge.

C'est donc bien une ère de moins-disant social qui s'ouvre, et nous ne pouvons pas l'accepter.

**Mme la présidente.** Nous en venons aux amendements.

Je suis saisie de trois amendements n<sup>os</sup> 76, 380 et 845, tendant à supprimer l'article 37-2.

La parole est à Mme Janine Jambu, pour soutenir l'amendement n<sup>o</sup> 76.

**Mme Janine Jambu.** Ainsi que nous avons commencé à le démontrer, l'article 37-2 est loin de participer à l'équilibre dont arguë le Gouvernement pour justifier son projet de loi. En effet, ce texte ne fait que revenir sur dix ans de législation, notamment sur la loi de 1993 qui, grâce au groupe communiste, avait introduit dans le code du travail la nullité du licenciement pour insuffisance de plan social.

Dans sa première partie, l'article 37-2 crée une obligation trisannuelle de négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des entreprises de plus de 300 salariés. En clair, c'est un moyen d'associer les organisations syndicales à l'anticipation des restructurations. Bien souvent, comme dans l'affaire qui vient d'opposer la CGT à la direction de Perrier-Nestlé, cela se traduit par l'acceptation d'un programme d'accompagnement de suppressions d'emplois.

L'instauration du principe de l'accord majoritaire permettrait de limiter ce risque de dérive mais, en l'état actuel de la législation, ce n'est pas ce régime qui s'applique et la direction peut conclure un accord avec une ou plusieurs organisations minoritaires.

Avec la seconde partie de l'article, le Gouvernement inscrit dans la loi les accords de méthode, qui avaient été introduits à titre expérimental par la loi Fillon du 3 janvier 2003 et qui permettent de déroger aux dispositions des livres III et IV traitant notamment de la consultation des représentants du personnel, du recours à l'expert et de l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Comme si cela ne suffisait pas, le texte, renforcé par les sénateurs, a élargi le champ dérogatoire au contenu même du plan de sauvegarde de l'emploi et limite à un an, au lieu de cinq, le délai pour engager une action en contestation de l'accord. En fait, il ne s'agit ni plus ni moins que de se prémunir contre tout recours en justice contre la procédure et le plan de sauvegarde de l'emploi. L'objectif recherché à travers ce type d'accord est de mettre fin à la situation actuelle qui, même lorsque le comité d'entreprise a émis un avis favorable sur le PSE, permet à un syndicat minoritaire ou à un salarié d'agir en nullité du licenciement en raison de l'insuffisance du plan social.

Vous entendez ainsi revenir – et c'est extrêmement grave – sur une disposition acquise grâce à l'action de notre groupe parlementaire en 1993, qui permet de qualifier la procédure de licenciement de « nulle et de nul effet ».

Récemment, les salariés de Wolber, à Soissons, ont obtenu gain de cause sur ce terrain face à la direction de Michelin, qui a dû réintégrer les salariés. Avec ce texte, il ne sera plus possible d'annuler un licenciement pour insuffisance de plan social. C'est un recul gravissime.

Nous proposons donc de supprimer l'article 37-2. J'espère avoir convaincu M. le ministre.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Martine Billard, pour soutenir l'amendement n<sup>o</sup> 380.

**Mme Martine Billard.** Cet amendement vise également à supprimer l'article 37-2. En effet, les Verts sont en total désaccord sur les dispositions de la joliment nommée loi relative au dialogue social, qui introduisent des dérogations par accord d'entreprise ou de groupe à la procédure légale de licenciement économique, dispositions que vous reprenez dans le texte proposé pour l'article L. 320-3 du code du travail.

Compte tenu du faible taux de syndicalisation et de représentation du personnel, les salariés, notamment dans les petites entreprises, risquent de ne pas disposer des outils qui leur permettraient de juger des accords qui leur seront proposés. D'ailleurs, vous avez refusé de permettre leur formation en droit du travail comme vous refusez, de manière générale, toute aide aux délégués du personnel.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Hélène Mignon, pour soutenir l'amendement n° 845.

**Mme Hélène Mignon.** Le groupe socialiste propose également de supprimer l'article 37-2 par lequel vous continuez de détricoter le code du travail.

Aux termes de la loi du 4 mai 2004, les accords d'entreprise pourraient déroger aux dispositions des accords de branche. L'article 37-2 va entraîner une atomisation du droit du travail en matière de procédure de licenciement, un domaine particulièrement sensible pour la protection des salariés, qui ne pourront plus s'appuyer sur la loi. En effet, le niveau de protection des salariés en cas de licenciement ne dépendra plus que du rapport de force, particulièrement déséquilibré au sein des entreprises, entre les salariés et les employeurs.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission sur les amendements de suppression ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Mes chers collègues, même si nous avons un désaccord de fond sur ce point, je comprends que vous puissiez souhaiter l'institution d'accords majoritaires ou d'un droit d'opposition. En revanche, je m'étonne que vous souhaitiez supprimer l'obligation faite aux entreprises de gérer les effectifs de manière prévisionnelle.

**Mme Martine Billard, Mme Janine Jambu et Mme Hélène Mignon.** Nous n'avons pas dit cela !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** En tout cas, cette disposition figure dans l'article que vous souhaitez supprimer. Il s'agit pourtant d'un avantage pour les salariés.

Quant aux accords de méthode, ils demeurent certes marginaux, mais la plupart des 173 accords de méthode que nous avons étudiés, dont 130 ont été conclus avant fin mai 2004, ont été signés par des organisations majoritaires. Je comprends que le concept vous gêne, mais la réalité devrait vous rassurer.

Encore une fois, je ne comprends pas que vous proposiez de supprimer l'article 37-2, puisqu'il renforce la gestion prévisionnelle des emplois et pérennise les accords de méthode, qui sont la plupart du temps validés par les grands syndicats. C'est pourquoi la commission ne vous a pas suivis.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Je souhaite répondre aux auteurs des amendements, ainsi qu'à M. Wauquiez et à M. Desallangre.

Je rappelle que ces accords ont une double vocation : adapter les règles relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise et offrir de nouvelles possibilités au dialogue social. Il ressort du rapport sur l'expérimentation de ces accords, que nous avons présenté au Conseil supérieur de l'emploi au mois de septembre, que le souci de sécurisation des procédures fait partie des priorités des accords de méthode, ainsi que le souci d'adaptation à la situation réelle de l'entreprise – dont témoigne la variété des aménagements à la procédure d'information –, que la mise en place d'instances de concertation ou de négociation dont le fonctionnement est complémentaire ou parallèle à celui

des institutions représentatives est présent dans 70 % des accords, que le renforcement des moyens des représentants du personnel ou de l'information des salariés est prévu dans 30 % des accords...

**Mme Janine Jambu.** Ce n'est pas assez !

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** ... et que la fixation des modalités de négociation sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi est présent dans 70 % des accords. J'ajoute que nous instaurons une obligation de traiter, tous les trois ans, à froid, et pas seulement au cœur de la crise, de l'évolution des métiers et des compétences.

Enfin, je précise que ces accords n'ont pas d'impact sur les obligations de fond définies par le code du travail en matière de reclassement ou sur les garanties individuelles des salariés qui restent inchangées par référence au code.

Nous ne pouvons donc pas être favorables aux amendements de suppression de l'article 37-2. La logique veut que l'on tire la leçon de la période d'expérimentation.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jacques Desallangre.

**M. Jacques Desallangre.** Monsieur le ministre, vous n'avez cessé d'élargir la possibilité de déroger aux dispositions du code du travail par des accords d'entreprise qui, nous dites-vous, sont préférables à la loi. (« *Eh oui !* » sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.)

**M. Hervé Novelli.** Le contrat, c'est mieux que la loi !

**M. Jacques Desallangre.** Or, c'est la loi qui est protectrice. Du reste, je vous rappelle que la Constitution dispose que l'État est chargé de la protection des citoyens et du respect de l'égalité.

Vous savez fort bien que, dans la majorité des cas, ces accords sont conclus sous la contrainte, dans la peur. (*Exclamations sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*) C'est la vérité ! Quand un licenciement économique est annoncé, chaque salarié se demande s'il sera concerné. J'ai même vu des patrons présenter deux plans de licenciement pour forcer la main aux représentants du personnel. Et ne me dites pas qu'il s'agit de supprimer les affrontements car ce n'est pas vrai !

C'est ainsi que se passent les choses. C'est pourquoi il faut privilégier la loi, et non pas les accords.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix par un seul vote les amendements n°s 76, 380 et 845.

(*Ces amendements ne sont pas adoptés.*)

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 137.

La parole est à M. le rapporteur, pour le soutenir.

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Il s'agit d'un amendement rédactionnel. Il nous a en effet semblé que la disposition concernant l'obligation de gestion prévisionnelle des emplois faite aux groupes de dimension communautaire était imprécise. Nous souhaitons donc préciser sa rédaction, afin que le texte soit plus opérationnel.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Nous sommes évidemment favorables à cet amendement qui a pour objet de préciser le champ des entreprises visées par l'obligation de négociation triennale.

Monsieur Desallangre, il est certain qu'il existe une anxiété chez les salariés. C'est la raison pour laquelle nous voulons renforcer la prévision et la négociation.

Nier l'anxiété serait refuser d'admettre la réalité à laquelle nous avons tous été confrontés en tant qu'élus locaux.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 137.

*(L'amendement est adopté.)*

**Mme la présidente.** En conséquence, l'amendement n° 846 n'a plus d'objet.

Je suis saisie d'un amendement n° 847.

Cet amendement est-il défendu ?

**Mme Hélène Mignon.** Oui, madame la présidente.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Les questions d'emploi et de salaire sont effectivement liées. C'est pourquoi, sans accorder une importance exagérée à la portée de cet amendement, la commission considère qu'il pourrait être accepté.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Le Gouvernement s'en remet à la sagesse de l'Assemblée.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 847.

*(L'amendement est adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 138.

La parole est à M. le rapporteur, pour le soutenir.

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Au départ, l'article 37-2 paraissait réservé presque exclusivement aux grandes entreprises, alors que les petites rencontrent elles aussi beaucoup de difficultés – il peut s'agir d'une quasi-impossibilité – à conclure un accord de méthode. L'idée de cet amendement est donc de s'adresser à l'immense majorité des entreprises qui n'étaient pas initialement visées par l'article 37-2 et de leur permettre de conclure un accord de méthode au niveau de la branche, auquel elles pourront se référer.

J'imagine que nos collègues de l'opposition vont être opposés à cette idée pour les mêmes raisons que celles qu'ils ont exprimées précédemment. En effet, nous essayons d'étendre la faculté de traiter par voie d'accord, alors qu'ils considèrent que la loi doit être supérieure en tous points – et sur celui-ci en particulier – à l'accord.

**M. Jacques Desallangre.** Exactement !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Cependant, cet amendement s'inscrit dans la logique du texte, et répond aux besoins de nos circonscriptions qui sont avant tout constituées d'un tissu de petites entreprises.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Favorable. L'expérimentation de la gestion prévisionnelle des emplois et de compétences, telle que nous l'avons connue par exemple dans le secteur de la métallurgie, a montré comment il est possible, alors que des secteurs sont en déclin et d'autres en croissance, de former le personnel et d'éviter des licenciements, bref, de transférer des compétences de manière positive. Voilà pourquoi nous retenons le principe de la branche, qui enrichit l'accord.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Laurent Wauquiez.

**M. Laurent Wauquiez.** Cette proposition constitue un apport très intéressant, qui de plus répond en partie à la critique formulée par M. Desallangre. En effet, les petites entreprises auraient eu beaucoup de mal à élaborer et à discuter ce type d'accord collectif complexe.

Outre qu'elle place ces PME sur un pied d'égalité avec les entreprises plus importantes, l'ouverture à la négociation de branche a une vertu incitative pour les branches à se structurer de façon coopérative. La plasturgie, par exemple, commence à se structurer en branches.

Nous avons donc tout intérêt à adopter cet amendement, qui ne présente que des avantages.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jacques Desallangre.

**M. Jacques Desallangre.** Je suis heureux d'entendre nos collègues de la majorité se féliciter à l'envi de l'intérêt que présente cet amendement (*Rires sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

Il m'inspire pour ma part une certaine réticence, car je me souviens – et ne me traitez pas de paranoïaque, monsieur Novelli – qu'il fait partie de ces fameux amendements que le MEDEF a envoyés clés en main aux sénateurs, afin de leur éviter de se fatiguer les méninges (*Protestations sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

**M. Denis Jacquat, vice-président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.** Ce n'est pas gentil pour nos collègues sénateurs !

**M. Jacques Desallangre.** C'est pourtant la vérité !

En ce qui me concerne, je ne crois pas à la méthode recommandant d'éviter les conflits, de dépasser les différences. Dans le cadre de la négociation en entreprise, en dehors de l'intérêt de l'entreprise, partagé par toutes les parties, seule la confrontation des intérêts a vocation à permettre de dégager un accord.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 138.

*(L'amendement est adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 830.

La parole est à M. Patrick Roy, pour le soutenir.

**M. Patrick Roy.** Je ne partage pas l'optimisme qui règne sur la majorité de ces bancs au sujet de la vertu des accords, censés constituer une protection pour les salariés. Pour moi, seule la loi offre une véritable protection.

Ou bien, dans la meilleure hypothèse, le Gouvernement verse dans l'angélisme, ou bien il se fait le chantre d'une idéologie marquée qui fait fi de la réalité et des conditions de négociation toujours extrêmement difficiles.

**M. Laurent Wauquiez.** Il s'agit juste d'une autre approche !



**M. Patrick Roy.** Nous n'admettons pas que des accords d'entreprise puissent ainsi déroger sans plus de précision aux dispositions des livres III et IV qui, je vous le rappelle, définissent les principes et règles fondamentaux de la consultation du comité d'entreprise. Le livre III énonce ces principes dans le cadre de la procédure de consultation concernant un projet de licenciement collectif pour motif économique. Quant au livre IV, relatif aux institutions représentatives du personnel, il pose le principe, avec l'article L. 432-1, de la consultation en temps utile du comité d'entreprise sur les projets de compression des effectifs. En ce qui le concerne, l'article L. 434-6 reconnaît au comité d'entreprise le droit de recourir à un expert-comptable en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

On ne peut décemment pas admettre que des accords puissent déroger à ces dispositions d'ordre public.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La commission a repoussé cet amendement pour une raison très simple : si l'on supprime le principe des accords dérogatoires, il est inutile d'introduire dans la loi les accords de méthode.

Il me semble que l'on ne peut, sans caricaturer, prétendre qu'il est inadmissible que les accords d'entreprise puissent déroger, sans plus de précisions, aux dispositions des livres III et IV. Je vous rappelle, mes chers collègues, que la loi fait expressément référence à un certain nombre de dispositions de ces deux livres auxquelles les accords de méthode ne pourront déroger. Cela me paraît garantir qu'il ne pourra être dérogé à ce que l'on appelle l'ordre public social. C'est donc à bon droit que la commission a repoussé cet amendement.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Comme il s'en est déjà expliqué, le Gouvernement ne peut être favorable à cet amendement, dont l'adoption ferait perdre tout intérêt aux accords de méthode. L'intérêt du dispositif, je le rappelle, est précisément de permettre aux acteurs de l'entreprise de définir librement par voie d'accord les règles appropriées pour l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi et l'accompagnement des restructurations. En ce qui concerne les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, ces accords peuvent donc aménager les dispositions relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de licenciement économique, à savoir combien de réunions se tiendront, la fixation des délais, l'articulation entre les différents niveaux de comités, le recours aux experts, notamment.

Nous ne pouvons donc pas vous suivre, monsieur Roy, quand vous suggérez de remettre en cause les accords de méthode.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Laurent Wauquiez.

**M. Laurent Wauquiez.** Je souhaite revenir un instant sur la différence entre les livres III et IV.

Le livre IV ne présente aucun intérêt pour les salariés, comme j'ai eu l'occasion de le vérifier récemment en suivant de près le déroulement d'un plan de licenciement économique dans une entreprise de ma circonscription.

En effet, sa seule finalité est de permettre la tenue de discussions parfaitement abstraites ne permettant pas aux salariés d'entrer dans le vif du sujet, la seule chose qui les intéresse vraiment dans la négociation, à savoir les mesures concrètes de reclassement qui vont être mises sur la table. (*Protestations sur les bancs du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**Mme Janine Jambu.** Ce qui les intéresse, c'est l'emploi !

**M. Laurent Wauquiez.** Cette séparation entre les deux livres est totalement contre-productive et ne fait que repousser le moment où les salariés pourront discuter des mesures de reclassement qui les touchent. L'un des gros avantages des accords de méthode est donc de permettre cette dérogation au bénéfice des salariés et pas uniquement, d'ailleurs, pour le contenu des accords eux-mêmes.

**Mme Janine Jambu.** C'est conserver leur emploi qui les intéresse !

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 830.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 831.

La parole est à Mme Hélène Mignon, pour le soutenir.

**Mme Hélène Mignon.** Je ne peux laisser dire que le livre IV ne serait d'aucune utilité. S'il y a un livre III et un livre IV, c'est bien que le législateur avait l'intention de répondre à des besoins précis ressentis dans les entreprises.

Nous pensons qu'il n'est pas acceptable que des accords d'entreprise puissent déroger sans plus de précision à ces dispositions qui définissent les règles et principes fondamentaux de la consultation du comité d'entreprise. Sans reprendre tout ce qu'a indiqué notre collègue M. Roy, nous estimons qu'il pourrait tout au plus être admis que des accords d'entreprise puissent déroger au délai maximal pour la tenue de la deuxième et de la troisième réunion de consultation du comité d'entreprise, fixé par l'article L. 321-7-1 du code du travail en cas de recours à l'expert-comptable. On peut admettre que les partenaires sociaux puissent fixer des délais plus longs afin de donner toute sa portée à la consultation du comité d'entreprise.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La commission a repoussé cet amendement. Pour tout vous dire, si j'avais été membre de l'opposition, je ne l'aurais jamais proposé. Il faut choisir : ou bien vous êtes hostiles au fait que l'accord l'emporte sur la loi, intangible et à laquelle on ne peut déroger, ou bien vous commencez – ce qui est le cas avec cet amendement – à accepter un certain nombre de dérogations. Dans cette dernière hypothèse, le débat est ouvert, non plus sur le principe, mais sur les exceptions.

Si je peux comprendre votre opposition de principe, je trouve étonnant que vous commenciez à admettre des dérogations. À votre place, je retirerais cet amendement qui me semble contraire au principe que vous venez de défendre.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Défavorable, pour des raisons déjà exposées.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 831.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 832.

Cet amendement est-il défendu ?

**Mme Hélène Mignon.** Oui, madame la présidente.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 832.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 77.

La parole est à M. Jacques Desallangre, pour le soutenir.

**M. Jacques Desallangre.** Cet amendement supprime le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 320-3 du code du travail.

En élargissant le champ de la contractualisation au plan de sauvegarde de l'emploi et à son contenu, le Gouvernement donne satisfaction aux employeurs souhaitant échapper à une disposition majeure du code du travail, introduite en 1993 par les parlementaires communistes et qui prévoit la nullité du licenciement pour insuffisance du plan social.

En effet, en renvoyant à la négociation le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi comme l'anticipation de celui-ci, le Gouvernement fait coup double. En premier lieu, il applique à la lettre ses intentions affichées dans la loi relative au dialogue social. On pourra ainsi déroger à la loi par un accord et, en l'espèce, dans le rapport de force que l'on connaît, l'accord pourra être moins favorable que les garanties apportées par la rédaction de l'article L. 321-4-1 du code du travail prévoyant le PSE. Craignant de paraître brutal, le Gouvernement n'a pas osé s'en prendre directement à cet article, mais en renvoyant la discussion du plan social à un accord, il obtient tout de même le résultat escompté. Ce procédé permet par ailleurs de passer outre aux contraintes qualitatives du plan social et d'empêcher sa contestation.

Ouvrir le contenu du PSE à la négociation et renvoyer sa conclusion à un accord a pour effet de conduire les salariés, soumis comme on l'imagine à de fortes pressions, à accepter sous la contrainte des PSE au rabais. C'est, hélas, un nouveau signe de l'avènement de la politique du moins-disant social.

J'ajoute que, une fois le PSE déterminé, une grande avancée sociale obtenue par notre groupe en 1993 était de prévoir la nullité du licenciement en cas d'insuffisance qualitative. Or, si le PSE est déterminé par un accord, quel syndicat ira le contester devant les tribunaux ? Vous supprimez ce moyen d'action en affaiblissant sa légitimité. Vous êtes allés jusqu'à prévoir, dans le cas où une organisation syndicale s'engagerait tout de même dans cette voie, de raccourcir les délais ouvrant droit à l'action justice en les ramenant à un an au lieu de cinq. Par conséquent, même les accords au rabais ne seront plus contestés. Dès lors, il n'y aura plus d'actions en nullité et donc plus de nullité du licenciement. Grâce à votre rédaction juridique, vous permettez au patronat de licencier sans contraintes et sans contrepartie.

Nous dénonçons, et je pèse mes mots, cette véritable contre-révolution sociale dont les conséquences seront terribles, et proposons donc de la supprimer.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La commission a repoussé l'amendement, qui refuse l'extension du champ des accords de méthode aux modalités de négociation d'un accord sur le plan de sauvegarde de l'emploi et l'anticipation de son contenu.

Je comprends, là encore, l'argumentation de nos collègues du groupe communiste. Mais je veux appeler leur attention sur un certain nombre de contrepoints, si je puis dire.

Ainsi, 60 % environ des accords signés l'ont été par la CGT, pour prendre un syndicat au hasard. Et parmi ceux-ci, 70 % concernaient, d'une manière ou d'une autre, le plan de sauvegarde de l'emploi notamment afin de garantir un certain nombre d'avancées pour le personnel. Nous ne sommes donc pas du tout dans la régression sociale.

Par exemple, que dire d'un accord de méthode prévoyant d'encadrer le recours au volontariat des salariés en cas de difficultés économiques ? Va-t-il protéger le salarié ou, au contraire, l'accabler ? Il est clair qu'il va le protéger, monsieur Desallangre, puisqu'il permettra d'encadrer la pratique du chef d'entreprise qui, sans cet accord de méthode, pourra discuter sur la base du volontariat, salarié par salarié.

**Mme Janine Jambu.** Ça se discute !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Je vous invite donc à être plus prudents dans votre appréciation.

Un certain nombre de plans de sauvegarde de l'emploi ont également permis d'obtenir des engagements de l'employeur en termes de maintien de l'emploi. À qui est-ce profitable, là encore ?

Enfin, je ferai allusion à l'anticipation, par accord de méthode, du plan de sauvegarde de l'emploi au sein du groupe AREVA. Certes, la situation n'est pas extrapolable à l'infini. Il n'en reste pas moins que le taux de reclassement a atteint 97 %. Une fois encore, à qui est-ce profitable ?

Chers collègues, je comprends votre réticence, votre prudence, votre méfiance. Simplement, l'expérience montre, même si elle ne porte jusqu'à présent que sur quelque 200 accords de méthode, que les conséquences ne sont pas du tout celles que vous dénoncez.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Le Gouvernement ne peut être favorable à cet amendement. Je veux moi aussi revenir sur l'exemple du groupe AREVA, qui a connu des difficultés notamment à l'occasion de l'explosion de la « bulle internet » avec ses conséquences sur le secteur des télécoms. Grâce à des accords de méthode, AREVA a réussi à préserver l'emploi, puisqu'une solution a pu être trouvée pour près de 98 % des salariés. Voilà comment on a pu éviter un traumatisme social en sauvegardant l'activité et l'outil économique !

**M. Jacques Desallangre.** Le groupe AREVA étant encore majoritairement détenu par l'État, le contraire eût été malheureux !

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 77.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 833.

La parole est à M. Patrick Roy, pour le soutenir.

**M. Patrick Roy.** Monsieur le rapporteur, vous nous dites comprendre la méfiance de l'opposition. Mais venez donc avec moi constater sur le terrain les résultats, non pas d'une, mais de plusieurs expériences, et vous comprendrez mieux notre point de vue.

La loi est là pour protéger le salarié. Lorsque le rapport de force lui est très défavorable au sein de l'entreprise, elle doit constituer l'ultime rempart. Dès lors que le texte du projet de loi étend la négociation dérogatoire sans définir strictement son champ concret d'application, il est légitime de rappeler que les accords conclus doivent se conformer au principe de faveur énoncé par le législateur.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La commission a repoussé cet amendement qui, en réalité – et je comprends la logique –, vise à supprimer purement et simplement les dispositions prévoyant des accords de méthode. Préciser dans la loi qu'un accord ne peut en aucun cas déroger aux dispositions de l'article L. 132-4 est tout à fait inutile. C'est déjà le cas : tous peuvent déjà être plus favorables que la loi.

Avec l'accord de méthode, il s'agit précisément de tenter de rentrer dans une logique « gagnant-gagnant », sans se soucier de savoir si le fait de prolonger un délai, de nommer un expert ou un médiateur présente un intérêt ou constitue une faveur. L'idée, c'est d'essayer de parvenir à un accord des parties, en abandonnant, d'un côté, un certain nombre de dispositions, notamment de sécurisation, et en essayant d'obtenir, de l'autre, des avantages en faveur des salariés.

La commission est donc défavorable à l'amendement, qui est d'ailleurs conforme aux positions que vous avez défendues sur l'article 37-2.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Avis défavorable. J'ajouterai aux propos du rapporteur qu'en outre l'amendement entraînerait une forte insécurité juridique, la notion de « dispositions plus favorables » étant particulièrement difficile à apprécier.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 833.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 78.

La parole est à Mme Janine Jambu, pour le soutenir.

**Mme Janine Jambu.** Cet amendement vise à promouvoir un principe qui est au cœur de la démocratie sociale : le principe de l'accord majoritaire.

Depuis de nombreuses années, seuls d'abord puis à plusieurs ensuite, certains nous ayant rejoints sur cette question, nous défendons l'idée de la subordination de la validité d'un accord à l'accord majoritaire.

Dans sa rédaction initiale, le texte du Gouvernement prévoyait le principe de l'accord majoritaire. Or le Sénat, sous couvert d'arguments fallacieux, est revenu sur cette disposition. Il l'a fait – naturellement, pourrait-on dire – à la demande du MEDEF dans la mesure où son amendement faisait partie des vingt-deux commandements de l'organisation patronale. Et il a un sens car il vise l'accord minoritaire.

Les auteurs de l'amendement sénatorial justifient ainsi leur position : la rédaction de l'article ferait, selon eux, « prendre le risque de limiter le développement des accords de méthode, donc de rendre plus difficile l'adaptation des entreprises au détriment de la sauvegarde des emplois ».

La question est bien là : compte tenu des accords de méthode au rabais qui pourront courir dorénavant, il ne pourra jamais y avoir d'accord majoritaire. Quelle organisation syndicale représentant la majorité des salariés signerait un accord où prévaudrait le moins-disant social, qui braderait le contenu du plan social ?

Dans ce cas de figure, les employeurs seraient obligés de respecter le droit du travail et social existant. Il fallait bien contourner cet obstacle pour que le MEDEF trouve écho aux propos qu'il tenait dès octobre 2003 lorsqu'il ne souhaitait pas négocier sur les licenciements car il ne voulait pas de règles.

Nous ne pouvons pas accepter ce recul supplémentaire qui témoigne de la conception partisane du dialogue social qu'ont ce gouvernement et sa majorité : oui au dialogue social à condition que le premier négociateur soit le patron et que le second le soit également !

Vous bradez les garanties collectives qu'apportait la loi aux salariés. Nous ne pouvons pas vous laisser faire. C'est pourquoi nous défendons l'amendement n° 78. Il reprend exactement la rédaction qui prévalait dans la loi du 3 janvier 2003, dite loi Fillon, suspendant les articles de la loi de modernisation pour dix-huit mois.

Cette loi subordonnait la validité de l'accord de méthode sur ce sujet précis des licenciements économiques à l'accord majoritaire. Nous proposons de rétablir cette condition.

Nous ne pouvons imaginer que vous puissiez vous désavouer au point de refuser de rétablir une loi votée par votre majorité. Le vote étant une affaire de logique, nous demandons un scrutin public sur notre amendement.

**Mme la présidente.** Sur le vote de l'amendement n° 78, je suis saisie, par le groupe des député-e-s communistes et républicains, d'une demande de scrutin public.

Le scrutin est annoncé dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

Quel est l'avis de la commission sur l'amendement n° 78 ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La commission a rejeté cet amendement, qui a le mérite de la cohérence. Il nous avait d'ailleurs quasiment été remis « clés en main » par la CGT à l'occasion d'une audition.

**Mme Janine Jambu.** Il n'y a pas de déshonneur à cela !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Certes. Je fais simplement écho à la polémique à la faveur de laquelle on a soutenu que le MEDEF nous transmettrait des amendements.

**Mme Janine Jambu.** Ça, c'est un déshonneur !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** En tout cas, le MEDEF n'est pas le seul à nous alimenter en propositions et c'est très bien. Cela nous facilite le travail et nous permet d'avoir une vision claire des positions des uns et des autres.

L'amendement n° 78 est donc « traçable ». Mais il relève d'une logique qui n'est pas celle souhaitée par la commission. Sur le fond, il nous semble que le choix fait par le Sénat devrait faciliter – et c'est en cohérence avec l'amendement que j'ai présenté sur l'extension aux branches professionnelles – la conclusion d'accords de méthode et permettre notamment de couvrir mieux et plus largement le champ des PME.

**Mme Janine Jambu.** C'est le choix du MEDEF !

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Madame la députée, laissons les problèmes de traçabilité : il s'agit là d'un problème global. En effet, au ministère délégué aux relations du travail, nous pouvons parler de traçabilité pour tous les partenaires sociaux.

**Plusieurs députés du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.** Eh oui !

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Et c'est très utile car si nous n'écoutions pas ce que disent les uns et les autres, tout cela n'aurait pas de sens. Cette enceinte n'est pas fermée au monde économique et social qui nous entoure. Il faut donc cesser de croire que certains ici se comporteraient comme de petits télégraphistes.

**M. Jacques Desallangre.** Pour le MEDEF, c'est de notoriété publique !

**Mme Janine Jambu.** Tout le monde sait que le MEDEF vous a transmis des amendements !

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Madame Jambu, je suis par ailleurs ravi de constater votre conversion au texte de la loi du 3 janvier 2003, que vous n'avez pas votée. Pour notre part, nous considérons cependant que la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social, qui est intervenue entre-temps, constitue un enrichissement. Voilà pourquoi nous ne pouvons qu'être favorables à votre amendement.

**M. Hervé Novelli.** Très bien !

**Mme la présidente.** Nous allons maintenant procéder au scrutin qui a été annoncé dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

Je vais donc mettre aux voix l'amendement n° 78.

Je vous prie de bien vouloir regagner vos places.

.....

**Mme la présidente.** Le scrutin est ouvert.

.....

**Mme la présidente.** Le scrutin est clos.

Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants .....39

Nombre de suffrages exprimés .....39

Majorité absolue .....20

Pour l'adoption ..... 9

Contre ..... 30

L'Assemblée nationale n'a pas adopté.

**M. Jean-Michel Fourgous.** Madame la présidente, je me suis trompé dans mon vote ! Pouvez-vous le faire rectifier ?

**Mme la présidente.** Si vous vous êtes trompé, il faut vous adresser au service de la séance !

Je suis saisie d'un amendement n° 841.

La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet, pour le soutenir.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Monsieur le ministre, j'ai traversé Paris pour être parmi vous ce soir. Alors, je vous demande d'être attentif à mes arguments.

Pensez-vous réellement que les discussions au sein d'une entreprise aient les mêmes qualités que notre débat démocratique ? Comment faire en sorte que chacun, dans l'entreprise, respecte l'autre et anticipe tous les éléments de la négociation afin d'en appréhender toutes les conséquences ?

L'amendement que nous proposons vise à inscrire dans le texte proposé pour l'article L. 320-3 du code du travail les règles définies dans l'article L. 431-5 en matière de consultation du comité d'entreprise.

Je vais vous lire cet article L. 431-5. Vous verrez que ce que nous demandons n'est pas extravagant et que cela respecte les principes du droit du travail. Ces dispositions s'appliquent parfaitement aux rapports entre les salariés, leurs représentants et la direction de l'entreprise.

L'article L. 431-5 dispose que « la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise ». Pas de quoi sauter au plafond, n'est-ce pas ?

Je poursuis : « Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise,... » – ce n'est pas exorbitant du droit : ce serait plutôt un élément de base pour que le comité d'entreprise exerce ses compétences ! – « ... d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations ». Ce sont bien des éléments fondamentaux de notre droit !

L'article L. 431-5 précise en outre : « Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs. » Toujours élémentaire !

Je termine : « Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission. »

Voilà les instruments que la loi, à travers l'article L. 431-5, donne au comité d'entreprise pour engager un débat et présenter sa position au chef d'entreprise.

Nous souhaitons que ces règles fondamentales en matière de consultation, que personne ne conteste, soient intégrées dans le texte proposé pour l'article L. 320-3. C'est simple, efficace, et cela correspond parfaitement à ce que nous considérons tous comme l'exercice *a minima* du droit de consultation et de décision.

Ces dispositions devraient figurer dans ce texte afin d'éviter toute ambiguïté. Vous êtes certainement d'accord pour laisser à votre partenaire le temps d'appréhender la situation et de réunir tous les éléments nécessaires, y compris ceux provenant de l'extérieur. Eh bien, nous pensons que l'adoption de notre amendement ne devrait pas poser de problème, car il n'engendrerait aucune complication. En effet, il n'est pas difficile d'instaurer un processus simple et démocratique, qui facilite la préparation des décisions respectives.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Nous sommes infiniment reconnaissants à M. Le Bouillonnet d'avoir traversé Paris pour nous rejoindre afin de nous présenter l'amendement n° 841, que la commission a accepté !

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** C'est plutôt vous qui m'avez rejoint car, en ce qui me concerne, j'assiste aux débats depuis plusieurs jours !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Je vous rappelle le caractère préalable de la consultation, sauf en ce qui concerne les OPA. L'ensemble des droits du comité d'entreprise en matière de délais, de moyens, d'informations et de réponses motivées relève, pour nous, de l'ordre public social. Les accords de méthode ne peuvent en aucun cas y déroger.

Je voudrais ajouter un élément qui m'a paru important à l'écoute des représentants de la CGT auditionnés par notre commission : les accords passés au niveau syndical ont tendance à priver le comité d'entreprise d'un peu de son pouvoir. Il me semble par conséquent utile de réaffirmer ici le rôle du comité d'entreprise, et c'est pourquoi la commission a accepté votre amendement.

**M. Denis Jacquat, vice-président de la commission des affaires culturelles.** Très bien !

**Mme la présidente.** Je voudrais vous signaler, monsieur Dord, que j'ai présidé la séance à plusieurs reprises. À chaque fois, j'ai pu constater que M. Le Bouillonnet était présent !

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Je peux en porter témoignage, madame la présidente !

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Le Gouvernement est favorable à cet amendement. Il n'est évidemment pas dans son intention de permettre que les accords de méthode dérogent aux principes énoncés.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 841.

*(L'amendement est adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 842.

La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet, pour le soutenir.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Cet amendement est défendu.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 842.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 843.

Cet amendement est-il défendu ?

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Oui, madame la présidente.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 843.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 848...

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Cet amendement est lui aussi défendu.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 848.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie de deux amendements, n°s 201 et 886 rectifié, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à M. Jean-Michel Fourgous, pour soutenir l'amendement n° 201.

**M. Jean-Michel Fourgous.** Cet amendement porte sur la date d'expiration du délai prévu pour l'opposition à un accord de méthode.

L'accord de méthode anticipera le plan social. Or, dans la majorité des cas, celui-ci est imminent. Il est souvent signé « à chaud ». Certes, je trouve louable que le Gouvernement encourage la négociation, en dehors de tout contexte de tension sociale, mais si l'amendement de Dominique Dord apporte une amélioration, il n'est pas suffisant.

**Mme Martine Billard.** Vous, vous n'aurez pas la médaille du MEDEF !

**M. Jean-Michel Fourgous.** En effet, il ramène le délai à trois mois pour les accords passés « à froid », ce qui est satisfaisant, mais il le laisse à douze mois pour les accords passés « à chaud ». Or, dans la réalité, l'accord ne sera jamais signé « à froid ». Nous devons en tenir compte. Le délai de douze mois se base sur des situations assez peu courantes.

Nous devons faire attention, car l'insécurité risque de bloquer les procédures. Je vous rappelle que, dans une entreprise du secteur concurrentiel, chaque mois compte. Tout le monde ne distingue peut-être pas une entreprise du secteur concurrentiel d'une entreprise du secteur non concurrentiel, mais il y a quelques petites différences. Je dis cela pour ceux qui n'ont pas perçu cette subtilité.

**Mme Martine Billard.** Ah bon ?

**M. Jacques Desallangre.** Heureusement que vous êtes là !

**M. Jean-Michel Fourgous.** Mon amendement concernant les entreprises du secteur concurrentiel, chaque mois compte. Un délai trop long va à l'encontre des intérêts des salariés comme de l'entreprise. Pour préserver l'emploi, nous devons faire preuve de pragmatisme et de réalisme. C'est pourquoi je demande à l'Assemblée de bien vouloir adopter cet amendement.

**Mme la présidente.** La parole est à M. le rapporteur pour soutenir l'amendement n° 886 rectifié et donner l'avis de la commission sur l'amendement n° 201.

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Mon amendement est en effet plus restrictif que celui de M. Fourgous. Pourquoi ? Parce qu'un délai plus court pour les accords de méthode pourrait, dans certains cas, se cumuler avec le délai prévu pour le plan de sauvegarde de l'emploi. Ce cumul serait contraire à l'esprit des accords de méthode qui, eux, seraient déjà signés. Néanmoins, dans la mesure où le texte du projet ouvre la possibilité aux accords de méthode d'anticiper sur des éléments du plan de sauvegarde de l'emploi, je pense que le délai d'un an doit être conservé.

Je propose donc de rejeter l'amendement de M. Fourgous au profit de celui-ci, qui permet de distinguer la durée du délai de recours selon le type de l'accord de méthode.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Le Gouvernement est favorable à l'amendement de M. le rapporteur et souhaite le retrait de celui de M. Fourgous.

Concernant le plan de sauvegarde de l'emploi, il nous semble qu'un délai minimum de six mois est nécessaire. C'est le temps nécessaire pour analyser la situation et savoir si le recours sera réellement engagé. La proposition du rapporteur nous paraît donc équilibrée. Certes, le souci de rapidité et la sécurité sont également importants, mais la recherche de la rapidité ne doit pas l'emporter sur l'exercice de certains droits.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Hervé Novelli.

**M. Hervé Novelli.** Je comprends très bien l'idée de M. Fourgous, comme d'ailleurs celle de Dominique Dord, mais je souhaiterais poser une question à ce dernier.

Pour justifier votre amendement, monsieur le rapporteur, vous avez évoqué l'argument de la cohérence avec le délai proposé à l'article 37-5 du présent projet de loi. Il ne vous a sans doute pas échappé qu'un certain nombre d'amendements déposés sur cet article tendent à modifier ce délai. En fait, vous anticipez en présupposant que le délai de douze mois sera conservé, ce qui n'est pas totalement acquis compte tenu du nombre d'amendements déposés sur l'article !

**Mme Martine Billard.** Des menaces ?

**M. Denis Jacquat, vice-président de la commission des affaires culturelles.** Les amendements dont vous parlez ont été repoussés en commission !

**M. Hervé Novelli.** Mais certains seront discutés en séance !

**Mme la présidente.** La parole est à M. le rapporteur.

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Monsieur Novelli, je vous répondrai, m'adressant aussi au vice-président de la commission, que je ne préjuge de rien. Je me fonde simplement sur les débats que nous avons eus en commission, où les amendements déposés sur l'article 37-5 et modifiant les délais de recours ont été repoussés. Certes, ce que la commission a défait, notre assemblée pourrait le refaire. Néanmoins, à ce stade de la discussion, il me semble assez juste de préjuger du vote sur certains amendements.

**Mme la présidente.** Monsieur Fourgous, maintenez-vous votre amendement ?

**M. Jean-Michel Fourgous.** Je le maintiens !

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 201.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 886 rectifié.

*(L'amendement est adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 477.

La parole est à M. Francis Vercamer, pour le soutenir.

**M. Francis Vercamer.** Cet amendement est retiré.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 477 est retiré.

Je suis saisie d'un amendement n° 488.

La parole est à M. Francis Vercamer, pour le soutenir.

**M. Francis Vercamer.** Cet amendement vise à inclure des formations participant à la lutte contre l'illettrisme dans les plans de formation.

En effet, dans certaines entreprises – je pense aux entreprises du textile – un certain nombre de salariés sont encore illettrés. Lorsqu'une entreprise de ce type ferme ses portes du fait de la concurrence, ceux qui sont illettrés ne retrouvent pas de travail. Nous devons donc nous assurer que la lutte contre l'illettrisme fait bien partie du plan de formation de l'entreprise.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Nous sommes très gênés, madame la présidente : cet amendement avait été repoussé par la commission, mais M. le ministre vient de m'indiquer qu'un accord serait possible.

Je proposerai donc à M. Vercamer de rectifier son amendement afin de concilier les points de vue de la commission, du Gouvernement et de l'auteur de l'amendement, en remplaçant les mots : « Il propose des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme » par les mots : « Il peut proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme ».

**Mme la présidente.** Monsieur Vercamer, que pensez-vous de la proposition du rapporteur ?

**M. Francis Vercamer.** Je veux bien accepter la rectification, mais je citerai les propos que nous a tenus M. Cardo la semaine dernière : inscrire dans les lois « peut », c'est bien, mais cela n'implique pas une obligation !

L'objectif est de « lutter », pas de « pouvoir lutter » contre l'illettrisme !

**Mme la présidente.** La parole est à M. Denis Jacquat, vice-président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

**M. Denis Jacquat,** *vice-président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.* La commission a rejeté cet amendement car il constitue un cavalier. Personne ne nie la nécessité de lutter contre l'illettrisme, mais la proposition qui va être faite par le ministre sera, me semble-t-il, une solution de sagesse.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** L'illettrisme est une réalité. Nous l'avons constaté encore récemment dans une entreprise qui conduit notamment des actions de création d'emplois en direction de populations touchées par ce phénomène.

Après nous être entretenus de ce sujet avec Mme Marie-Thérèse Geoffroy notamment, mon avis est que les termes « peut proposer » sont préférables.

Le Gouvernement est donc favorable à l'amendement de M. Vercamer, à condition que celui-ci accepte la rectification proposée par M. le rapporteur.

**M. Denis Jacquat,** *vice-président de la commission des affaires culturelles.* Très bien !

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 488, tel qu'il a été rectifié.

*(L'amendement, ainsi rectifié, est adopté.)*

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'article 37-2, modifié par les amendements adoptés.

*(L'article 37-2, ainsi modifié, est adopté.)*

### Article 37-3

**Mme la présidente.** Sur l'article 37-3, plusieurs orateurs sont inscrits.

La parole est à M. Hervé Novelli.

**M. Hervé Novelli.** Avec l'article 37-3, nous entrons dans les procédures applicables en cas de modification du contrat de travail pour motif économique.

Monsieur le ministre, nous avons eu tout à l'heure une discussion sur la sauvegarde de la compétitivité économique. Je vous ai interrogé sur ce sujet, et vous avez répondu ; peut-être souhaitez-vous aller au-delà de votre première réponse.

Je voudrais, à l'occasion de cet article, parler du problème des départs négociés. Dans quelques instants, je défendrai un amendement dans ce sens. Le problème réside, en fait, dans une négation systématique de la validité des départs négociés. De quoi s'agit-il ?

Concrètement, en cas de difficulté, l'employeur propose à ses salariés une résiliation à l'amiable de leur contrat de travail. Mais la jurisprudence requalifie systématiquement les départs négociés en licenciements économiques et les réintègre dans le périmètre des procédures du code du travail. Cette position est révélatrice de la rigidité très forte de notre droit du travail. Or, vous le savez tous, cette rigidité n'a rien prouvé, si ce n'est qu'elle freine l'embauche. Je crois donc qu'il faut, aujourd'hui, clarifier ce que sont les départs négociés.

Ces départs à l'amiable reposent, d'abord, sur l'accord des salariés. Qui dit accord dit également, bien sûr, incitation. L'employeur propose donc des indemnités de départ suffisamment intéressantes pour que l'arbitrage du salarié, entre le plan social – ses garanties légales – et la proposition individuelle de l'employeur, s'effectue en faveur de la seconde. Le départ à l'amiable est donc choisi et non subi par le salarié.

Je rappelle – cela date ! – les termes de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi : « Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire l'effectif, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels et volontaires ».

Voilà la raison pour laquelle je défendrai dans quelques instants un amendement sur les départs négociés.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Laurent Wauquiez.

**M. Laurent Wauquiez.** Je voudrais, comme nous l'avons fait à propos de l'article 37-1, revenir, mais de façon plus précise, sur l'incorporation dans la jurisprudence de la Cour de cassation de la possibilité de prononcer un licenciement économique pour un motif lié à la compétitivité de l'entreprise.

M. le ministre a rappelé que la jurisprudence était équilibrée, mais il me semble important d'entrer un peu plus dans les détails.

S'agissant du licenciement économique, la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation reconnaît que ce licenciement peut intervenir avec pour objectif la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, mais elle le rattache à la rédaction précise de l'article L. 321-1, à savoir des difficultés économiques. C'est donc uniquement si la volonté, sincère, de sauvegarder la compétitivité dans un contexte de difficultés économiques, appréciée notamment au regard du contexte concurrentiel dans lequel se situe l'entreprise, que le licenciement peut être prononcé.

Un licenciement justifié soit par la seule volonté de réorganisation interne de l'entreprise, soit par la seule volonté de baisser les coûts, sans que cette réorganisation soit liée à un contexte concurrentiel mettant en péril la pérennité de l'entreprise, n'est en revanche pas accepté.

La jurisprudence est donc bien équilibrée. Elle trace un chemin entre, d'un côté, la volonté de permettre à l'entreprise de procéder à un licenciement en vue de sauvegarder sa compétitivité – et, à terme, d'éviter que des emplois soient détruits – et, de l'autre, la volonté de ne pas faire de ce motif de compétitivité économique une boîte de Pandore qui pourrait être invoquée à tort et à travers.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jacques Desallangre.

**M. Jacques Desallangre.** L'article 37-3 portant sur les procédures applicables en cas de proposition de modification du contrat de travail pour motif économique est éclairant sur le type d'« équilibre » recherché par le Gouvernement.

Il faut nous souvenir des propos de notre rapporteur à l'occasion de son intervention générale : « Ce texte n'est pas dogmatique : il est avant tout le fruit de la négociation sociale. J'aurai à cœur de ne pas déstabiliser l'équilibre sur lequel le projet de loi repose. »

Toutefois, la vérité est bien ailleurs.

Il est préférable de se reporter à un entretien de notre rapporteur rapporté dans *Le Figaro* du 24 novembre dernier. Je le cite : « Le Gouvernement a fait, selon moi, un choix plus efficace en remettant en cause la jurisprudence Majorette ou Framatome qui touche 20 000 à 25 000 personnes par an. Désormais, tous ceux qui accepteront une proposition d'embauche ne seront plus décomptés d'un plan social éventuel, ce qui permettra à de nombreux chefs d'entreprise de ne pas déclencher cette procédure très lourde, applicable dès que dix salariés sont concernés. C'était aussi une demande forte du patronat. »

Ah ! que ces choses-là sont bien dites ! Et elles ont le mérite d'être écrites !

Nous y sommes : il s'agissait en effet d'une demande du patronat formulée dès octobre 2003 et, plus précisément, lors de la cinquième séance de discussions sur le sujet, une délégation patronale, menée par M. Gautier-Sauvagnac, proposait de remonter de dix à vingt licenciements le seuil rendant obligatoire le plan de sauvegarde de l'emploi. Et autant de licenciements individuels, en vagues de dix-neuf, avec, bien sûr, le moindre souci des conséquences sociales !

Vous allez encore plus loin avec l'illusion de maintenir le seuil de dix salariés, mais puisque vous modifiez les règles de comptage... !

À cette même réunion d'octobre 2003, le MEDEF proposait aussi de supprimer les droits attachés à la procédure de licenciement économique, dès lors qu'un salarié refusait une modification – même importante – de son contrat de travail. Eh bien ! c'est fait ! Les désirs du patronat sont des ordres ! Mais où est l'« équilibre » ?

Concrètement, cet article ouvre la voie à la déréglementation – une de plus – et, encore une fois, au moins-disant social en matière de licenciements. Désormais, tout refus d'une modification du contrat de travail, imposée unilatéralement par l'employeur, rejetée par le salarié, ouvrira le droit au licenciement sans autre contrainte. Avec cette menace au-dessus de leur tête, les salariés risquent de subir des pressions terribles en matière de conditions de travail, de rémunérations, de développement de carrière.

En outre, en cas de licenciement collectif, le déclenchement du plan de sauvegarde de l'emploi ne sera pas automatique. En conséquence, les mesures compensatrices pour les salariés seront encore plus hypothétiques. Et l'on ose parler de texte équilibré ! C'est plutôt l'inverse. Ce texte est complètement en faveur des exigences de l'employeur et, bien entendu, très préjudiciable aux intérêts des salariés. C'est inacceptable pour nous, et nous nous opposerons à l'article 37-3.

**Mme la présidente.** Je suis saisie de trois amendements n<sup>os</sup> 79, 381 et 849, tendant à supprimer l'article 37-3.

La parole est à Mme Janine Jambu, pour soutenir l'amendement n<sup>o</sup> 79.

**Mme Janine Jambu.** Comme cela vient d'être expliqué par mon collègue, avec l'article 37-3, nous franchissons un pas supplémentaire dans la régression sociale.

En effet, il touche à deux notions fondamentales du code du travail en matière de protection du salarié : l'impossibilité de modifier unilatéralement le contrat de travail, ne faisant pas du refus un motif de licenciement, et le seuil déclenchant le plan de sauvegarde de l'emploi.

L'article 37-3, dont nous demandons la suppression, induit que seuls les salariés qui auront refusé une modification de leur contrat de travail pourront être comptabilisés dans les licenciements envisagés.

Par ailleurs, c'est seulement si dix salariés au moins refusent la modification de leur contrat que les dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique seront déclenchées.

Par cette mesure, le texte légitime tous les chantages à l'emploi que l'on connaît depuis quelque temps. Il met le salarié individuellement face à son employeur, sans aucune garantie de transparence ni d'assistance.

En acceptant la modification de leur contrat, les salariés visés contribueront donc malgré eux – en plus – à ce qu'il n'existe pas de plan social pour ceux qui, malgré les pressions qui ne manqueront pas de s'exercer à leur encontre, refuseront la modification de leur contrat.

Avec ces procédés, dans le rapport de force que nous connaissons et avec les pressions qui existent, nous arriverons à une limitation des plans sociaux et des droits y afférents. Nous ne pouvons pas accepter ce recul. C'est pourquoi nous proposons un amendement qui vise à supprimer un article prenant à revers la législation concernant la notion de modification substantielle du contrat de travail, faisant du refus du salarié une cause de licenciement.

Demain, le refus de changer de lieu de travail, de modifier ses horaires, sa rémunération ou bien d'autres éléments de son contrat de travail pourra devenir une cause de licenciement, sans justification, du salarié.

Voilà encore un article qui illustre parfaitement votre conception de l'« équilibre » – je ne parle même pas de la « souplesse » !

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Martine Billard, pour défendre l'amendement n<sup>o</sup> 381.

**Mme Martine Billard.** Nous refusons la régression que marque l'article 37-3. Il induit une remise en cause fondamentale des droits des salariés.

Jusqu'à présent, les salariés étaient assurés de ne pas voir leur contrat de travail fondamentalement modifié, notamment sur le mode de rémunération. S'agissant du lieu de travail, des modifications avaient déjà eu lieu par la jurisprudence, et les contrats, depuis assez longtemps déjà, ne comportaient qu'assez rarement la mention du lieu de travail. Il était donc déjà assez facile d'obliger un salarié à changer de lieu de travail sans que cela soit considéré comme une modification substantielle du contrat de travail, et donc une possibilité de rupture de ce contrat.

Mais avec cet article, on nous propose de reconnaître que tout est modifiable dans le contrat de travail ! Cela équivaut quasiment à dire qu'on supprime l'obligation du contrat de travail dans notre droit ! En tout cas, pour ce qui est des éléments fondamentaux y figurant.

J'admire le vocabulaire utilisé : « Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé » ! Avec dix salariés, on donne l'impression d'une avancée, sauf que, jusqu'à présent, la loi parlait de « plusieurs ». Plusieurs se comptant à partir de deux, à partir de deux salariés qui refusaient une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, il y avait licenciement collectif. Avec cet article 37-3, il faudra attendre que dix salariés refusent la modification pour que soit mise en œuvre la procédure du licenciement collectif économique. Autrement dit, jusqu'à neuf salariés, un employeur pourra licencier pour motif économique, sans subir les obligations liées à la procédure du licenciement collectif, notamment en termes de consultation du comité d'entreprise et de garanties des droits des salariés.



Il s'agit donc d'une remise en cause de plus. Après cela, il s'en trouvera encore pour proclamer que les droits du travail et du licenciement sont trop contraignants. Je me demande bien de quelles contraintes on va encore vouloir se débarrasser pour pouvoir licencier de nouveaux salariés, mais je ne doute pas que l'imagination galopante de certains nous permettra, hélas, d'examiner d'autres amendements encore pires d'ici à la fin de la nuit ou demain matin. On peut même penser que, l'imagination n'ayant pas de limites, nous poursuivrons sur cette voie jusqu'à ce qu'on change de gouvernement ou de majorité.

**M. Denis Jacquat**, *vice-président de la commission des affaires culturelles*. En 2030 !

**M. Alain Joyandet**, *rapporteur pour avis de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan*. Ça risque de durer encore longtemps !

**Mme Janine Jambu**. Méfiez-vous !

**Mme la présidente**. Mes chers collègues, je vous précise que je leverai la séance vers une heure.

La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet, pour soutenir l'amendement n° 849.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet**. Personne ne conteste que les modifications apportées par l'article 37-3 au droit du travail soient extrêmement importantes. Certes, la définition que l'on s'apprête à toucher n'a été introduite à l'article L. 321-1 du code du travail qu'en août 1989, mais elle découlait d'une jurisprudence très ancienne. Au-delà du dispositif des licenciements économiques, elle tendait à reconnaître que, lorsque le salarié s'engageait dans le lien du travail, c'était pour des raisons et à des conditions qui fondaient son accord, et que son employeur était tenu de respecter, comme il devait les respecter lui-même. Les conditions fondamentales de l'accord mutuel qui font que l'on accepte d'être salarié doivent en effet être respectées par les deux parties.

J'ai toujours considéré que c'était là la belle et magnifique expression du droit à être embauché et de la liberté d'embaucher. La jurisprudence constante des juridictions qui l'ont construite – comme dans beaucoup de domaines du droit du travail : ainsi, le contrat à durée déterminée a d'abord été une construction jurisprudentielle avant d'être l'ouvrage du législateur – a considéré qu'il y a des choses sur lesquelles l'employeur et le salarié peuvent revenir et d'autres auxquelles ils ne peuvent pas toucher, car ce serait compromettre ce qui fut la cause fondamentale de l'acceptation du contrat.

Respecter cette cause fondamentale, c'est tout simplement respecter les parties. La jurisprudence a toujours refusé de permettre à l'une d'elles – notamment à l'employeur – d'imposer à l'autre des modifications remettant en cause les raisons pour lesquelles l'accord avait été accepté, et alors même que, si ces conditions avaient été fixées au moment de sa conclusion, elles l'auraient rendue impossible. Pourquoi revenez-vous sur cela ? La notion de condition substantielle n'est-elle pas suffisamment explicitée par la loi et par la jurisprudence ? C'est l'une des mieux définies du code du travail. A-t-elle, jusqu'à présent, conduit à des abus qui feraient que l'une des parties – le salarié aussi bien que l'employeur – pourrait considérer que la notion est devenue obsolète ?

**M. Jacques Desallangre**. Ça se saurait !

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet**. Ce n'est pas le cas. Cela veut donc dire que si, délibérément, contre toute attente, contre toute réflexion de la doctrine et de la jurisprudence – et contre tout accord des partenaires sociaux, sauf un –, vous modifiez le dispositif en faisant s'écrouler un pan entier du droit du travail, c'est que vous cherchez à atteindre un objectif qui n'a plus aucun rapport avec les motivations essentielles qui ont présidé à la rédaction du code du travail. Vous portez ainsi atteinte à la nécessité même d'un code du travail.

Je dis cela très nettement, sans exprimer de révolte à l'encontre de ceux qui ont conçu ce projet, mais je n'en suis pas moins outré. J'ai fréquenté les conseils de prud'hommes pendant trente ans, j'y ai vu des employeurs bénéficier légitimement de cette disposition, j'y ai vu des salariés obtenir, tout aussi légitimement, réparation à la suite d'un manquement inacceptable de l'employeur. Cette clause a servi tout le monde : elle a donc servi le rapport social dans son éthique même. Si, aujourd'hui, la représentation nationale accepte de revenir sur cette notion fondamentale, qui est en vigueur depuis plusieurs décennies, cela signifie que vous engagez le processus de déstructuration du code du travail. Si l'idée de condition substantielle est abandonnée dans le cadre des licenciements économiques, cela signifie qu'elle le sera, demain, pour les autres procédures où elle intervient. Je rappelle qu'un licenciement peut être considéré comme abusif si l'employeur a imposé des modifications aux conditions substantielles du contrat. Je rappelle aussi qu'un salarié peut se voir opposer l'illégitimité de son refus si celui-ci ne repose pas sur des conditions substantielles du contrat. Ce ne sont plus simplement les licenciements économiques qui sont ici en cause, mais le rapport contractuel fondamental.

Pourquoi mettre en place une déviation aussi complète par rapport aux fondements jurisprudentiels ? Monsieur Borloo, vous avez voulu faire un texte de cohésion sociale, nous en discutons depuis plus d'une semaine et nous y travaillons depuis deux mois, mais vous ne pourrez pas vous targuer d'avoir renforcé cette cohésion si vous portez atteinte à un fondement du droit dont vous connaissez l'importance pour avoir, comme moi, pratiqué les juridictions. Vous savez que nous sommes là au cœur du droit du travail et que si, ce soir, cette mesure est votée, nous le déséquilibrerons. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**Mme la présidente**. Quel est l'avis de la commission sur les amendements de suppression ?

**M. Dominique Dord**, *rapporteur*. L'article 37-3 vise trois objectifs.

J'ai cru comprendre, en écoutant vos interventions, que le premier – la substitution de la notion de « modification d'un élément essentiel » à celle de « modification substantielle » – ne posait guère de problèmes, puisqu'il n'est que la reprise quasi textuelle de la jurisprudence. Nous aurons l'occasion de revenir de manière plus détaillée sur le sujet dans quelques instants lorsque nous examinerons les amendements.

Les avis divergent davantage à propos du troisième objectif, qui remet en cause la jurisprudence Framatome-Majorette. J'ai bien entendu l'argumentation de nos collègues de l'opposition et voudrais leur apporter une précision. Ils ont notamment évoqué des pressions qui pourraient s'exercer sur tel ou tel. Pourtant, en ce qui concerne le contact individuel entre le salarié et l'employeur, en ce qui concerne la liberté des parties de contracter – y compris dans des conditions dont je ne conteste pas qu'elles puissent être défavorables aux salariés –, le projet de loi n'apporte aucun changement et l'on ne peut pas dire que ce soit un texte liberticide. Ce qu'il modifie, c'est l'effet de l'acceptation sur le collectif. La plaidoirie était éloquent, mais, en l'occurrence, cette très importante nuance la vide d'une bonne partie de sa substance.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Mais non !

**Mme Janine Jambu.** Pourquoi ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Je vous ai écoutés religieusement : essayez d'en faire autant avec moi !

**Mme Martine Billard.** Nous sommes dans une enceinte laïque !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Vous avez sans doute tous appris mon rapport par cœur (*Sourires*) et vous vous souvenez donc que, contrairement à vos affirmations, j'y rappelle que cette jurisprudence Framatome-Majorette a été contestée dès l'origine, car elle était une interprétation du texte de l'époque que même les règlements et circulaires qui avaient tenté, après coup, de l'éclairer n'avaient pas reprise. Je ne constate d'ailleurs aucune différence entre le texte de l'époque et celui d'aujourd'hui, si ce n'est que le législateur précise davantage ce qu'il avait voulu dire alors et que la jurisprudence a interprété – comme elle en a le droit – d'une manière qui ne respectait pas l'esprit du législateur.

Cette jurisprudence rend obligatoire l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi dès lors que l'employeur propose la modification du contrat de travail de plus de dix salariés. Je ne conteste pas que cette disposition soit, dans la plupart des cas, une excellente protection. Mais on relève tout de même ce paradoxe : si l'on doit se placer souvent dans l'hypothèse où le salarié subit la pression de son employeur, on ne peut pas pour autant exclure – il serait intéressant de connaître le ratio – que des salariés acceptent une modification de leur contrat sans aucune pression. Cela peut vous faire sourire, mais, dans ce cas, ne serait-il pas un peu fort de compter ces salariés ayant librement accepté une modification de leur contrat au nombre de ceux qui seraient visés par une procédure de licenciement économique, et serait-on fondé à déclencher un effet collectif à travers le plan de sauvegarde de l'emploi ?

Je comprends votre argumentation, mais on peut tout de même la réduire fortement, tant du point de vue du respect du texte de départ que dans sa portée.

Je ne voudrais pas qu'on me répète encore que je suis à la solde du MEDEF – j'ai même cru comprendre que certains de ses responsables que j'ai auditionnés pensaient tout le contraire –, mais je me demande si l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi joue toujours en faveur de l'intérêt collectif. Sans doute, je suis là un peu iconoclaste, mais la question mérite d'être posée.

Que cette obligation s'applique lorsqu'il y a un refus de modification, c'est normal. L'est-ce encore lorsqu'elle empêche des modifications acceptées ?

Permettez-moi de prendre un exemple concret. Si une société déménage son siège social de 20 kilomètres, ce changement de secteur géographique est *a priori* accepté par l'ensemble des salariés. Selon la jurisprudence actuelle, l'employeur est pourtant tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, ce qui fait surgir le spectre d'éventuels licenciements, voire un élargissement du nombre de salariés touchés par la mesure. (*Exclamations sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**Mme Martine Billard.** Pas à 20 kilomètres !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Vous direz peut-être que je manie le paradoxe. Il n'en est pas moins vrai – et tous ces éléments le prouvent – que l'on ne peut pas être aussi affirmatif – même si c'est avec éloquence – que vous l'êtes sur ce sujet.

Vous avez entendu parler d'une jurisprudence IBM, qui montre que les entreprises peuvent également mettre en œuvre des stratégies de contournement de cette obligation. Pour nous, contestable en droit, contre-productive sur le fond et souvent inappliquée, cette jurisprudence peut être revue sans que cela pose les problèmes métaphysiques ou politiques que vous avez bien voulu évoquer.

**Mme Janine Jambu.** Pas d'états d'âme !

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Tout a été dit par le rapporteur. Je me contenterai de préciser qu'on ne touche pas au droit de la modification du contrat de travail. On se borne à modifier le champ de la procédure de licenciement collectif.

Le droit actuel contraint les entreprises à mettre en œuvre le régime du licenciement économique et à élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi dès qu'elles envisagent une réorganisation interne ne débouchant *a priori* sur aucun licenciement. L'effet anxiogène évoqué est, là, présent.

Pour ceux qui font des analyses juridiques, et je pense au professeur Jean-Emmanuel Ray, cette jurisprudence qui se voulait protectrice pose de lourds problèmes. Elle va à l'encontre d'un objectif de gestion prévisionnelle des emplois. Elle dissuade les entreprises de procéder à une telle gestion en leur imposant, quels que soient leurs efforts, l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

**Mme Janine Jambu.** Ça, c'est pour le MEDEF !

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Nous allons à l'inverse de ce que nous souhaitons : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Voilà pourquoi nous ne pouvons être favorables à ces amendements de suppression.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Martine Billard.

**Mme Martine Billard.** Quand on ne connaît pas le sujet et qu'on écoute M. le ministre, on peut s'étonner que des salariés s'opposent à la réorganisation d'une entreprise. Sans doute n'ont-ils pas suivi de cours et ne connaissent-ils rien aux réalités de l'entreprise. Sauf que ce n'est pas de cela qu'il s'agit !

Les modifications substantielles du contrat de travail peuvent concerner, par exemple, le mode de rémunération. Mais pas la répartition du temps de travail. Celle-ci n'est plus considérée aujourd'hui comme un élément substantiel du contrat de travail et peut donc être modifiée.

Quant au lieu de travail, cela dépend. Il faut qu'il soit mentionné dans le contrat de travail et qu'aucune autre précision n'en permette la modification pour qu'il soit considéré comme un élément intangible du contrat de travail.

Vers la fin des années soixante-dix, des salariés ont refusé de changer d'établissement au sein d'un même groupe, ce qui a suscité de véritables batailles. Le premier cas de ce genre concernait, me semble-t-il, les usines Renault. À l'heure actuelle, il est rare que des entreprises indiquent dans le contrat de travail le lieu exact du travail, justement pour ne pas être confrontées à des difficultés en cas de modification du siège de l'entreprise ou de son établissement.

Monsieur le ministre, vous ne m'avez pas convaincue. Pourquoi « enrober » la modification qui est ici proposée ? Je préférerais que vous assumiez et que vous admettiez que, aujourd'hui, on veut supprimer les conséquences que peuvent avoir les modifications du contrat de travail en termes de droits des salariés. Ce serait plus clair que de nous expliquer que certains salariés refusent la réorganisation de l'entreprise.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Qu'est-ce qu'une condition substantielle pour un salarié ? Ce qui touche à sa vie : les conditions de sa rémunération, qui lui permet de faire vivre sa famille ; ses horaires de travail, qui peuvent bouleverser non seulement sa propre existence, mais aussi celle de sa famille ; l'éloignement de son lieu de travail, etc.

Mme Billard a raison de dire que la jurisprudence a apprécié l'éloignement d'une manière totalement différente selon les situations. Mais à chaque fois, elle a retenu que lorsque la vie d'un individu était bouleversée, on avait touché à ce qui avait été un élément essentiel de son accord.

Il n'y a pas égalité de situation quand on est demandeur d'emploi et quand on offre un emploi ; quand on a besoin de travailler parce qu'on a une famille à élever et quand on offre du travail – situation qui n'a d'ailleurs rien de méprisable. Comment pouvez-vous nier la dimension alimentaire du travail, qui est essentielle ?

Par ailleurs, l'adhésion du salarié à une embauche s'appuie sur un certain nombre d'éléments qui lui appartiennent et qui font partie des fondements de notre droit.

Je retiens de cette jurisprudence qu'elle donne exactement ce que M. Borloo prétend donner par sa loi : de l'humanité ! Et cette humanité ne peut pas nous échapper.

En dénonçant la modification d'un élément d'une nature telle que le salarié n'aurait pas adhéré malgré sa demande et son besoin de travail, cette jurisprudence admet une part d'humanité dans les rapports nés du contrat de travail.

Pour ma part, je suis convaincu que demain les hommes, les femmes, les chefs d'entreprise de bonne volonté vous reprocheront d'avoir touché à la part d'humanité prise en compte dans le rapport social. C'est une faute que vous n'auriez pas dû commettre, surtout dans un texte sur la cohésion sociale.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Patrick Roy.

**M. Patrick Roy.** M. le rapporteur a dit que M. Le Bouillonnet avait été éloquent, sous-entendant qu'il avait été un bon comédien, interprétant parfaitement sa pièce. Je dirai plutôt que M. Le Bouillonnet a parlé avec son cœur à propos d'un des articles les plus importants de ce projet de loi, qui constitue une véritable régression sociale.

Monsieur le rapporteur, monsieur le ministre, vous pouvez avoir les mots qu'il faut. Mais au fond de vous-mêmes, vous savez qu'un tel article nous ramène en arrière. C'est parce que vous ne voulez plus, à terme, de code du travail et de sa part d'humanité, dans un monde où les rapports sociaux ne sont pas égalitaires.

Vous pouvez sourire. Certes, l'opposition est inférieure en nombre et le texte passera. Peut-être mène-t-elle des combats d'arrière-garde. Mais ce sont des combats de cœur, qui honorent ceux qui s'y lancent.

M. Borloo, qui nous écoute sans doute sur un poste de télévision,...

**M. Denis Jacquat, vice-président de la commission des affaires culturelles.** Exactement !

**M. Patrick Roy.** ... a annoncé qu'il s'agissait d'une grande loi de cohésion sociale. Eh bien, s'il veut que sa loi ait un minimum de cohésion, qu'il retire au moins l'article 37-3 !

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Très bien !

**Mme la présidente.** Je mets aux voix par un seul vote les amendements n<sup>os</sup> 79, 381 et 849.

*(Ces amendements ne sont pas adoptés.)*

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Compte tenu de la gravité et de l'importance du vote qui vient d'intervenir, je demande une suspension de séance pour réunir mon groupe.

### Suspension et reprise de la séance

**Mme la présidente.** La séance est suspendue.

*(La séance, suspendue à vingt-trois heures vingt-cinq, est reprise à vingt-trois heures trente-cinq.)*

**Mme la présidente.** La séance est reprise.

Je suis saisie d'un amendement n<sup>o</sup> 80.

La parole est à M. Jacques Desallangre, pour le soutenir.

**M. Jacques Desallangre.** Cet amendement tend à supprimer le I de l'article 37-3, qui assimile le refus d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail par le salarié à une cause de licenciement. Il s'agit là d'une évolution brutale de la jurisprudence en vigueur. S'appuyant sur l'article L. 122-14-3 du code du travail, les juges ont toujours considéré que le refus constituant un droit pour le salarié, il ne peut être à lui seul une cause de licenciement. Dès lors, si l'employeur décide de la rupture du contrat de travail, il ne peut motiver le licenciement par le seul refus du salarié.

Un tel revirement va accroître la pression sur les salariés, les exposer davantage aux menaces de licenciement. Il va inciter les employeurs à réviser le contrat de travail de manière négative, en matière de rémunération, d'horaires ou de classification. L'actualité récente nous a montré la réalité des pressions. Souvenez-vous du scandaleux marchandage de Bosch, qui a menacé de fermer une de ses usines si les salariés n'acceptaient pas une remise en cause des 35 heures et une baisse des salaires, pudiquement dénommée modération salariale. Les salariés n'ayant que leur emploi à mettre dans la balance, la rédaction de l'article rendra encore plus aisées de telles pratiques. C'est inacceptable et c'est pourquoi nous demandons la suppression de cette disposition.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Défavorable.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 80.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie de deux amendements, n°s 68 rectifié et 307, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à Mme Janine Jambu, pour soutenir l'amendement n° 68 rectifié.

**Mme Janine Jambu.** Cet amendement vise à intégrer dans la loi les avancées jurisprudentielles qui tendent à faire du licenciement économique l'ultime recours et à prévenir les suppressions d'emplois. Nous souhaitons donner une définition précise du licenciement économique afin qu'en cas de difficultés réelles une autre solution que la réduction des coûts salariaux soit recherchée en priorité. Il convient par ailleurs, en cas de nécessaire mutation technologique, que la réorganisation soit indispensable à la pérennité de l'entreprise.

Ces modifications n'ont pas pour but de figer le droit, mais au contraire de créer une dynamique conduisant l'employeur à mieux justifier son projet de restructuration. La responsabilité sociale des entreprises, sujet en vogue dans les forums et les colloques, doit être étayée par des incitations fortes pour ne pas rester un vœu pieu.

Quand le MEDEF invoque le maintien de la compétitivité de l'entreprise pour motiver les licenciements, il n'en retient qu'une dimension : les coûts de main-d'œuvre. Il omet sciemment celle, hors prix, qui s'affermirait par l'innovation, la relation aux clients, la formation, la qualité, la recherche-développement.

Quand c'est la rupture du contrat de travail qui est en jeu, le salarié ou son représentant doit pouvoir s'assurer que toutes les options ont bien été explorées pour préserver l'emploi. Il est dangereux de laisser les entreprises sous le pilotage automatique des marchés. Trop souvent, le licenciement est utilisé comme mode de gestion pour valoriser les actifs financiers sur le court terme et répondre aux conventions boursières. Ces stratégies de réduction comptable des effectifs ont davantage à voir avec l'intérêt immédiat d'actionnaires avides qu'avec celui de l'entreprise, pourtant largement mis en avant. Les salariés de Vivendi, d'Alcatel, de France Télécom ou d'Alstom ne font-ils pas les frais de stratégies aventureuses arrêtées dans le cénacle feutré des conseils de surveillance ? Dans l'intérêt même de notre économie, de tels choix doivent pouvoir être régulés

et débattus dans un cercle élargi d'intervenants. Lors des restructurations, l'acteur public et l'acteur salarié ne peuvent plus être cantonnés à des rôles de figuration, le premier en pompier, le second en kleenex.

Enfin, nous avons tenu, dans la dernière partie de la définition, à éviter que le licenciement économique ne devienne un outil permettant de substituer à des CDI des contrats précaires ou dévalorisés.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Christian Vanneste, pour soutenir l'amendement n° 307.

**M. Christian Vanneste.** Cet amendement tend à faire entrer la sauvegarde de la compétitivité des entreprises dans les motifs de licenciement économique. Il s'agit d'un amendement non pas idéologique mais pédagogique. *(Exclamations et rires sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.)*

**Mme Martine Billard.** Des vertus pédagogiques des réductions d'effectifs !

**M. Christian Vanneste.** Il est difficile de comprendre immédiatement un paradoxe. Un homme politique, dont le nom m'échappe (*Sourires*), avait, dans un éclair de lucidité, déclaré : « L'impôt tue l'impôt. » De la même manière, je pense que la protection tue parfois la protection. Là est précisément le problème.

Il existe trois facteurs de croissance : le progrès technique, l'investissement et le travail. Le troisième subit les effets des mutations des deux premiers. Certains pays l'ont parfaitement compris. À cet égard, j'ai lu le court mais excellent rapport du président de la commission des finances, Pierre Méhaignerie, sur le Danemark.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** On en a beaucoup entendu parler, en effet !

**M. Christian Vanneste.** La « flexisécurité », voilà la réponse au problème ! Tous les ans, un tiers de la population active danoise change d'emploi,...

**M. Jacques Desallangre.** Le rêve de Seillière !

**M. Christian Vanneste.** ... ce qui permet d'assurer un quasi-plein-emploi parce que la formation et la remise au travail sont assurées de manière rapide et efficace.

Dans le Nord, j'ai vécu, depuis quelques années, l'exemple inverse : des lenteurs, tant en ce qui concerne les choix des entreprises et les procédures de redressement puis de liquidation, qu'en ce qui concerne les orientations des salariés, et une tendance systématique au conflit.

Il est temps de faire des choix que d'autres pays ont su faire. Le travail n'est pas un gâteau qu'on partage,...

**Mme Hélène Mignon.** En tout cas, les conflits, vous savez bien les préparer !

**M. Christian Vanneste.** ... pas plus qu'une forteresse à protéger : c'est un flux. Le moteur qui anime ce flux est précisément la compétitivité des entreprises. J'en conclus que la compétitivité est le plus sûr moyen de protéger l'emploi. Pour défendre cette protection, la jurisprudence, qui peut parfaitement évoluer, ne suffit pas. Il faut que cette véritable protection soit intégrée dans la loi. C'est le but de l'amendement que je propose. *(« Très bien ! » sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.)*

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Je me réjouis que ces deux amendements soient en discussion commune. Cela montre à quel point d'équilibre est arrivée, en quelque dix ans, la jurisprudence s'agissant de la définition du licenciement économique. Toucher l'un ou l'autre des éléments ainsi forgés est affaire délicate.

Je reconnais à nos collègues communistes une vraie cohérence dans la position qu'ils défendent inlassablement depuis des années pour essayer de restreindre à tout prix le champ...

**Mme Janine Jambu.** Du MEDEF !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** ... du licenciement économique.

**M. Jacques Desallangre.** Nous n'y arrivons guère et voyez le résultat !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Mais je m'interroge : restreindre le champ du licenciement économique, est-ce une bonne chose pour les salariés ? D'une certaine manière, votre amendement apporte une contre-réponse. Pour vous, le licenciement économique doit être celui qui est inévitable. Vous ne contestez donc pas le principe du licenciement. Or, s'il n'était pas économique, quel en serait le régime ? Surtout, en existe-t-il de plus favorable aux salariés ?

**Mme Janine Jambu.** Vous exagérez !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** À vouloir trop restreindre le champ du licenciement économique, ce que je comprends parfaitement sur le plan des principes, je pense sincèrement que vous risquez d'aboutir au résultat inverse de celui que vous recherchez puisque vous admettez le fait du licenciement tout en lui retirant les protections et les avantages attachés au licenciement économique.

**Mme Janine Jambu.** Vous interprétez !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Je ne prétends pas détenir la vérité, madame Jambu. Je vous fais simplement part des interrogations que suscite en moi votre amendement.

L'amendement défendu par M. Vanneste doit être également rejeté.

Pourquoi ?

D'abord parce qu'il ne recueille pas l'assentiment de la majorité des partenaires sociaux, que nous avons rencontrés. Le texte que nous examinons est issu, je le rappelle, de onze réunions interprofessionnelles et reprend les acquis de celles-ci. Si elles n'ont pas permis d'aboutir à un accord complet, elles ont cependant permis de dégager des champs de convergence importants.

Ensuite parce que cet amendement est inutile. En effet, la jurisprudence est désormais stabilisée et satisfaisante, en particulier en ce qu'elle prend en compte l'exigence de compétitivité. La décision du Conseil constitutionnel sur la loi de modernisation sociale de janvier 2002, qui a abouti à la censure de la nouvelle définition du licenciement économique qui y était proposée, conforte la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il y est en effet souligné que la notion proposée à l'époque de réorganisation « indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise » diffère de la nécessité de sauvegarder la compétitivité et qu'elle « interdit à l'entreprise d'anticiper des difficultés économiques à venir en prenant des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants ». C'est exactement, monsieur Vanneste, ce que vous voulez introduire dans la loi. Mais le préciser dans la loi conduirait à une restriction, et partant à un paradoxe, car l'on ne

retiendrait qu'un seul critère de licenciement économique parmi tous ceux que la chambre sociale considère comme possibles. N'en prendre qu'un reviendrait à exclure les autres, ce qui serait contraire à ce que vous souhaitez. Aussi me semble-t-il préférable de conserver en l'état la jurisprudence de la Cour de cassation.

Je précise, car le débat pré-Assemblée nationale a un peu brouillé les cartes, que notre refus de la modification proposée par cet amendement ne constitue en aucun cas une remise en cause de la pertinence de cette jurisprudence.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Le Gouvernement partage l'avis que M. le rapporteur vient d'exposer avec beaucoup de clarté.

En émettant un avis défavorable sur l'amendement défendu par Mme Jambu et en souhaitant le retrait de celui soutenu par M. Vanneste, nous adoptons une position à la fois réaliste, parce que basée sur du concret, et équilibrée, ne banalisant pas le licenciement économique, qui demeure un acte grave et ne peut être pris à la légère.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jacques Desallangre.

**M. Jacques Desallangre.** Tout habile que soit M. Dord dans l'art de la dialectique, sa démonstration ne m'a pas convaincu.

**M. Denis Jacquat, vice-président de la commission des affaires culturelles.** Il a pourtant été très bon !

**M. Jacques Desallangre.** L'amendement de M. Vanneste est encore un de ces fameux amendements clés en main du MEDEF..

**M. Jean-Michel Fourgous.** Vous préférez les amendements clés en main de la CGT !

**M. Jacques Desallangre.** ... car la notion de sauvegarde de la compétitive se prête à une interprétation extensive.

C'est sur la base de cette notion que 451 salariés de Wolber ont été licenciés. Or Michelin est une entreprise compétitive et ce ne sont pas ces 451 emplois qui mettaient sa compétitivité en jeu comme nous l'avons vu par la suite : ses bénéficiaires ont monté, tout comme son cours et les émoluments de son patron.

Au reste, les machines qui étaient à Soissons sont parties en Inde. Le fait que le même outil ait continué de servir à des milliers de kilomètres prouve que les ouvriers de Soissons pouvaient continuer de produire et que la production n'était pas déficitaire.

Ne mettez pas cette sauvegarde de la compétitivité à toutes les sauces. Elle peut donner lieu à des dérives. D'ailleurs, le fait que vous vous y accrochiez avec tant de constance montre que vous attendez beaucoup de l'interprétation extensive qui peut en être faite.

Pour toutes ces raisons, le groupe communiste est tout à fait opposé à l'amendement qui a été soutenu par M. Vanneste.

**Mme la présidente.** Monsieur Vanneste, maintenez-vous votre amendement ?

**M. Christian Vanneste.** Comme je l'ai dit, mon amendement se voulait pédagogique. Son objet était de délivrer un enseignement et d'indiquer une direction.

La France est encore très loin du but qu'indique cette direction et c'est d'ailleurs pourquoi elle obtient de moins bons résultats que les pays anglo-saxons ou nordiques. (*Exclamations sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**Mme Janine Jambu.** Quels résultats ?

**Mme Martine Billard.** Vous prenez en exemple les États-Unis avec tous leurs chômeurs ?

**M. Jacques Desallangre.** Votre objectif, c'est de faire travailler jusqu'à soixante-quinze ans ?

**M. Christian Vanneste.** Les esprits ne sont pas prêts chez nous, en raison notamment d'un certain archaïsme et de certains archaïques. (*Protestations sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**Mme Janine Jambu.** Demandez l'avis des chômeurs !

**M. Christian Vanneste.** Ne voulant pas brûler les étapes et souhaitant soutenir le Gouvernement dans les importantes avancées qu'il propose, je retire l'amendement n° 307.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 307 est retiré.

Je mets aux voix l'amendement n° 68 rectifié.

(*L'amendement n'est pas adopté.*)

**Mme la présidente.** Je suis saisie de deux amendements identiques, n°s 55 rectifié et 308.

La parole est à M. Hervé Novelli, pour soutenir l'amendement n° 55 rectifié.

**M. Hervé Novelli.** S'appuyant sur les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail, la jurisprudence requalifie systématiquement des départs négociés, librement acceptés par les salariés, en licenciements économiques et réintègre lesdits salariés dans le périmètre des procédures.

Mon amendement a donc pour objet de sortir du champ du licenciement économique les départs négociés. En effet, lorsqu'une entreprise est conduite à réorganiser ses effectifs, il convient de privilégier les mesures susceptibles d'éviter les licenciements tels que les mutations acceptées, les départs naturels ou négociés.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Christian Vanneste, pour soutenir l'amendement n° 308.

**M. Christian Vanneste.** L'amendement n° 308 est identique à celui de M. Novelli, ce qui n'étonnera personne.

L'accord doit être privilégié, comme c'est d'ailleurs le cas au Danemark.

**M. Jacques Desallangre.** Allez y vivre !

**M. Christian Vanneste.** Si nous nous contentions de respecter l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, nous continuerions à distinguer le départ imposé et le départ volontaire,...

**Mme Hélène Mignon.** Est-il vraiment volontaire ?

**M. Jacques Desallangre.** Il est négocié, pas volontaire !

**M. Christian Vanneste.** ... qui ne doit évidemment pas être transformé en licenciement économique faisant appel à une procédure lourde et pénalisante non seulement pour les entreprises mais également pour les salariés eux-mêmes.

L'accord, puis la loi, puis la jurisprudence, voilà la hiérarchie que je souhaiterais voir respecter.

**Mme Hélène Mignon.** Moi, ce que je souhaite, c'est que la loi s'applique à tout le monde !

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La commission a repoussé ces amendements.

Autant le maintien négocié dans l'entreprise à des conditions différentes nous paraît à exclure du champ du licenciement économique, autant le départ négocié doit en relever. De plus, ces amendements modifieraient profondément la jurisprudence, ainsi que l'équilibre de notre droit social en la matière.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Le projet s'inscrit dans une logique de gestion collective et concertée des restructurations économiques. Nous ne souhaitons pas que les ruptures négociées liées à une réorganisation de l'entreprise aient lieu en dehors du cadre collectif du licenciement économique tel que nous l'avons défini, car elles peuvent donner lieu, qu'on le veuille ou non, à des détournements, voire à des pressions sur les salariés.

Nous avons voulu concilier sécurité et souplesse, et c'est la recherche de cet équilibre qui nous a guidés dans l'élaboration de ce texte en nous inspirant du travail des partenaires.

C'est pourquoi nous souhaiterions que les amendements puissent être retirés.

**Mme la présidente.** Messieurs Novelli et Vanneste, maintenez-vous vos amendements ?

**M. Hervé Novelli.** Oui, madame la présidente.

**M. Christian Vanneste.** Moi aussi !

**Mme la présidente.** Je mets aux voix par un seul vote les amendements n°s 55 rectifié et 308.

(*Ces amendements ne sont pas adoptés.*)

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 81.

La parole est à M. Jacques Desallangre, pour le soutenir.

**M. Jacques Desallangre.** Cet amendement tend à supprimer le III de l'article 37-3.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation du 3 décembre 1996, connue sous le nom de jurisprudence Framatome et Majorette, « dans les entreprises ou professions visées à l'article L. 321-2 du code du travail, où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement pour motif économique sont tenus, lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, non seulement de réunir et de consulter le comité d'entreprise, mais aussi d'établir et de mettre en œuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Le fait déclencheur de l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi est la proposition de modification du contrat par l'employeur à au moins dix salariés sur trente jours. »

Si, dans l'article 37-3, le seuil reste fixé à dix salariés, le fait qu'il soit déterminé en excluant les salariés ayant accepté une modification de leur contrat de travail pour motif économique bouleverse considérablement la procédure. En ne faisant obligation, comme il est prévu dans le III de cet article, d'établir un plan social que si au moins dix salariés ont refusé la modification qui leur est proposée, vous rendez à nouveau possibles les manœuvres de contournement par

les employeurs des exigences de l'article L. 321-4-1 du code du travail, manœuvres justement censurées en 1996 par la Cour de cassation.

Cette rédaction donne satisfaction au MEDEF..

**M. Jean-Michel Fourgous.** Il y a longtemps que l'on n'avait pas entendu parler du baron Seillière !

**M. Jacques Desallangre.** ... qui, dans son document « Baisser le chômage et augmenter la croissance », mettait en bonne place de ses propositions censées sauvegarder la compétitivité des entreprises « l'exclusion de la procédure des licenciements économiques des départs négociés ». C'est exactement ce qui deviendra possible du fait de la remise en cause de cette jurisprudence essentielle.

C'est d'ailleurs ce qu'a reconnu M. Dord dans l'entretien éclairant qu'il a donné au *Figaro* le 24 novembre dernier.

Demain, une fois la jurisprudence Framatome évacuée et l'article L. 321-4-1 du code du travail dévitalisé, les employeurs pourront librement déguiser des licenciements économiques en licenciements individuels,...

**M. Jean-Michel Fourgous.** Ce sont vraiment des méchants !

**M. Jacques Desallangre.** ... qui présentent l'avantage de se faire sans procédure, en quelques jours, sans mesure sociale.

Tel est le sens réel de vos articles. Au lieu de saisir les représentants du personnel d'un projet portant sur au moins dix licenciements, le chef d'entreprise notifiera directement au salarié son intention de modifier le contrat de travail.

La modification pourra porter sur le salaire, le lieu de travail, la durée, l'organisation du travail. Lorsque les salariés refuseront tout changement, il sera alors engagé autant de procédures de licenciement individuel que de salariés récalcitrants ! Il n'y a donc pas dans ces mesures de moyens d'améliorer la situation des salariés.

Il est flagrant que le patronat s'affranchira ainsi de tout plan social, de tout risque d'annulation et de tout contrôle du comité d'entreprise.

Le Gouvernement parviendra, par ce biais, à faire sensiblement baisser le nombre officiel de suppressions économiques d'emplois. Nous pouvons craindre que la tendance actuelle à l'augmentation du nombre de mises au chômage pour cause de licenciement personnel ne s'accroisse.

Au total, les salariés concernés par les 20 % de licenciements économiques réalisés dans le cadre d'un plan social perdront toute garantie et les employeurs pourront licencier en quatorze jours, sans se plier à d'autres procédures que l'entretien individuel.

Nous refusons catégoriquement de vous suivre dans cette voie.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Avis défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Même avis.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 81. (*L'amendement n'est pas adopté.*)

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 82.

La parole est à Mme Janine Jambu, pour le défendre.

**Mme Janine Jambu.** Le nouvel article L. 321-1-3, qui ne prévoit l'obligation de consultation des représentants du personnel qu'à partir de dix refus, n'envisage aucun dispositif de contrôle permettant auxdits représentants de savoir que le seuil de dix refus a été atteint, de telle sorte que cette individualisation de la procédure, si elle était adoptée en l'état, permettrait à l'employeur de contourner les obligations qui résultent de l'article L. 321-4-1 sur l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Notre rapporteur, si j'ai bonne mémoire, a reconnu ce problème en commission.

Cet amendement a pour but de créer un mécanisme de contrôle aussi bien en direction du comité, par l'intermédiaire de ses membres élus, que des organisations syndicales, par l'intermédiaire de leur représentant au comité, étant rappelé que les syndicats tiennent de l'article L. 411-11 du code du travail le droit d'agir en cas de violation des dispositions de l'article L. 321-4-1.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Cet amendement pose une série de problèmes juridiques : est-il possible par exemple, de divulguer une correspondance privée ?

À partir du moment où il y a licenciement d'un salarié ayant refusé une modification de son contrat de travail, en vertu des articles L. 321-2, L. 422-1 et L. 432-1, les délégués du personnel et le comité d'entreprise sont informés.

L'amendement nous paraît poser des problèmes au regard des libertés, mais il est, de plus, probablement inutile.

Avis défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Nous partageons l'analyse du rapporteur. L'article L. 321-4 du code dispose : « L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. »

La simple application de cet article permet de répondre aux préoccupations exprimées.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 82.

(*L'amendement n'est pas adopté.*)

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 546 deuxième rectification.

La parole est à M. Jacques Desallangre, pour le défendre.

**M. Jacques Desallangre.** Notre amendement vise à compléter l'article L. 321-1-3 du code du travail par l'alinéa suivant : « Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement collectif économique effectué alors que la société a réalisé des profits, constitué des réserves ou distribué des dividendes au cours des derniers exercices. »

Cela ne constitue pas un signe évident de la mauvaise santé de l'entreprise.

J'ai rédigé cet article additionnel au mois de juillet 1999, après l'affaire Wolber-Michelin, où l'on a vu 451 salariés abusivement licenciés par une entreprise prospère, à laquelle ils avaient donné des années de labeur peu rémunéré, permettant de créer de la valeur ajoutée.

Ces licenciements, à l'époque, ont suscité une révolte encore vive. Ce fut le point de départ d'une succession ininterrompue de licenciements boursiers : Elf, Unilever, Danone, Alcatel, Whirlpool. Combien d'individus ont ainsi été détruits psychologiquement ?

Les licenciements boursiers sapent les bases de notre édifice social – on en voit aujourd'hui les effets –, qui repose aujourd'hui encore sur le travail, toujours considéré comme principal facteur d'intégration.

Les constituants de 1946, qui avaient perçu cet impératif, inscrivent dans notre Constitution : « La nation assure à l'individu et à la famille des conditions nécessaires à leur développement. » Ils instituèrent le droit au travail et le devoir de travailler.

Monsieur Vanneste, des trois éléments que vous citez, le travail est sans doute le plus important.

**M. Hervé Novelli.** Tout à fait !

**M. Jacques Desallangre.** C'est le but que l'on doit poursuivre. L'économie doit être au service du travail, parce qu'elle est au service de l'homme.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Très bien !

**M. Jacques Desallangre.** Les Constituants, je le rappelle, avaient perçu cette notion essentielle.

Cependant, la jurisprudence de la Cour de cassation permet aux entreprises de licencier leurs salariés pour raisons économiques dès lors que l'objectif poursuivi est la préservation de la compétitivité ou l'adaptation aux mutations technologiques.

Ce sont, pour moi, des licenciements du troisième type, c'est-à-dire non justifiés par la faute du salarié ou la faillite de l'entreprise. Ils constituent une iniquité, reconnue par la justice dans le cas des salariés de Wolber-Michelin qui ont obtenu d'être réintégrés dans l'entreprise. Mais leur usine a été rasée. Ma proposition formulée, à l'époque, en vue d'accélérer la procédure de réintégration effective n'avait malheureusement pas été retenue.

Michelin se porte de mieux en mieux ! La loi doit réformer tout cela en déniait tout caractère réel et sérieux au motif économique quand l'entreprise ou le groupe réalise des profits, constitue des réserves ou distribue des dividendes.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La commission a repoussé cet amendement.

Je reconnais là encore à nos collègues du groupe des députés-e-s communistes et républicains une certaine opiniâtreté. Ils essaient, d'une certaine manière, de donner une définition de ce que ne peut pas être le licenciement économique, après avoir tenté de définir ce qu'il était ou ce qu'il aurait pu être.

Cette opiniâtreté repose sur le côté moralement scandaleux d'un licenciement boursier, alors que l'entreprise va bien et ferme dans le même temps un site ou licencie du personnel. C'est un débat connu.

Je ne jugerai pas sur le fond cet amendement. Il tombe en plein dans le mille du considérant 50 de la décision du Conseil constitutionnel.

L'amendement n° 546 deuxième rectification ne permettrait pas, s'il était adopté, à l'entreprise de licencier, car sa pérennité ne serait pas en cause. Cela pose le problème de l'adaptation, de l'anticipation des difficultés économiques ou des restructurations nécessaires. Le Conseil constitutionnel a jugé que la liberté d'entreprise exigeait cette capacité d'adaptation, même lorsque, globalement, il y a profit.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Avis défavorable pour les mêmes motifs : censure constitutionnelle !

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 546 deuxième rectification.

*(L'amendement n'est pas adopté.)*

**Mme la présidente.** Je suis saisie de deux amendements identiques, n°s 202 et 931.

La parole est à M. Jean-Michel Fourgous, pour défendre l'amendement n° 202.

**M. Jean-Michel Fourgous.** L'amendement n° 202 tend à permettre de mener concomitamment les différentes procédures de consultation. Il convient de limiter les délais, car, lorsqu'ils sont trop longs, ce peut être meurtrier pour les entreprises. Celles-ci sont fragiles, contrairement à ce que soutiennent certains qui n'ont en vue que des entreprises imaginaires dirigées par des hommes cyniques, prenant plaisir à licencier. Tout cela est bien loin des réalités de l'entreprise.

L'emploi se crée dans l'entreprise. Il ne faut donc pas mettre d'obstacle juridique trop formaliste. Il convient de protéger l'entreprise, en raccourcissant autant que possible les procédures.

L'objectif consiste à remettre l'entreprise le plus vite possible sur la voie de la croissance. Nous avons entendu, ce soir, attaquer nos plus beaux fleurons, dont nous sommes très fiers, comme Michelin. On nous a ressassé, toute la soirée, l'exemple malheureux de ces 451 salariés licenciés. Je crois savoir qu'au total il n'y a eu que 18 licenciements secs. On oublie de dire que, quelques mois plus tard, Michelin a créé plus de mille emplois dans un autre domaine.

**M. Jacques Desallangre.** En Inde !

**M. Jean-Michel Fourgous.** Je suis surpris que les députés fassent semblant d'ignorer que, s'il se détruit deux millions et demi d'emplois, il s'en recrée autant. Cette malhonnêteté intellectuelle n'honore pas le Parlement.

La priorité est à la préservation des emplois pour les entreprises, comme pour les salariés, à l'efficacité. L'outil de travail doit être durablement créateur d'emplois.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Dominique Dord, pour défendre l'amendement n° 931.

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Non, madame la présidente, je vous ai promis tout à l'heure de le retirer.

Il est satisfait, comme l'amendement n° 202 de Fourgous, par l'amendement n° 997 rectifié du Gouvernement qui a été adopté par l'Assemblée.

**Mme la présidente.** Les amendements n°s 202 et 931 n'ont plus d'objet.

Je suis saisie d'un amendement n° 309.

La parole est à M. Christian Vanneste, pour le défendre.



**M. Christian Vanneste.** Je voulais faire remarquer à M. le rapporteur que l'amendement qu'il vient de retirer avait pour objet de consacrer la jurisprudence dans la loi, ce qui me semble avoir été l'argument que j'ai avancé ! (*Sourires.*)

J'en viens à l'amendement n° 309, qui poursuit deux objectifs : le temps et la sécurité. Cet amendement a pour objet d'encadrer les procédures de licenciement dans des délais préfixés, connus à l'avance par les entreprises et leurs salariés, car l'entreprise a besoin de sécurité. (*Exclamations sur les bancs du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

**M. Patrick Roy et Mme Janine Jambu.** Mais pas les salariés !

**M. Christian Vanneste.** J'y viens, chers collègues.

L'entreprise ne peut évidemment pas être pénalisée par un allongement des délais qui déséquilibrerait ses comptes et ses chances de survie. Cela est non seulement une chance pour les salariés qui continueront à travailler dans cette entreprise, mais aussi pour les salariés qui la quitteront, car ils retrouveront du travail plus rapidement, parce que l'on aura enfin pensé à accélérer les procédures de reclassement. C'est l'un des objets essentiels de ce projet de loi, notamment par le biais des maisons de l'emploi. (*Exclamations sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

Si vous aviez lu – mais manifestement, ce n'est pas le cas – l'excellent rapport de M. Méhaignerie, vous sauriez qu'au Danemark la procédure ne dure que cinq jours, et la durée de chômage y est extrêmement courte, et presque entièrement consacrée à la formation.

**Mme Hélène Mignon.** Expliquez-nous comment ça marche !

**M. Christian Vanneste.** Voilà la réalité ! Telle est la voie que nous devons emprunter.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La commission a repoussé cet amendement.

**M. Christian Vanneste.** C'est une vengeance ! (*Sourires.*)

**M. Dominique Dord, rapporteur.** À mon avis, sauf si je n'y ai rien compris, cet amendement n'apporte rien par rapport au droit actuel, car, en aucun cas, les lettres de licenciement ne peuvent partir avant que l'ensemble des réunions du comité d'entreprise prévues n'aient été tenues.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** L'amendement n° 997 rectifié sur la concomitance a permis d'encadrer les choses, et répond à votre attente. Aussi, je vous suggère, monsieur Vanneste, de retirer votre amendement n° 309.

**M. Christian Vanneste.** Je le retire, madame la présidente.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 309 est retiré.

Je mets aux voix l'article 37-3.  
(*L'article 37-3 est adopté.*)

**Mme la présidente.** Nous passons aux amendements portant articles additionnels après l'article 37-3.

### Après l'article 37-3

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 545.

La parole est à M. Jacques Desallangre, pour le soutenir.

**M. Jacques Desallangre.** Nous souhaitons compléter l'article L. 321-4 du code du travail par l'alinéa suivant : « En cas de désaccord sur la pertinence du motif économique invoqué par l'employeur, les salariés ou les représentants du personnel peuvent en cours de procédure saisir le juge qui statuera en référé sur la cause du licenciement. »

Les récentes jurisprudences, notamment du conseil de prud'hommes de Soissons ordonnant la réintégration des salariés suite à la nullité du licenciement, démontrent à nouveau combien ce droit est factice face à la possibilité matérielle pour l'employeur de détruire l'outil de production, rendant par là même ce droit inopérant.

La lenteur inhérente aux procédures juridictionnelles classiques – il a fallu cinq ans pour que le droit des salariés injustement licenciés soit reconnu – conduit les juges à se prononcer sur la légalité du licenciement plusieurs années après la mise en œuvre du plan social bien que l'illégalité soit patente dès le début des procédures.

Certains employeurs peu scrupuleux utilisent ce délai pour rendre la situation irréversible – cela s'est produit – et rendre en fait impossible toute décision de réintégration. Il est inacceptable que ces chefs d'entreprise puissent ainsi prendre en otages la justice – s'exonérer de ses décisions –, le social et le droit des salariés. Notre amendement propose donc d'instaurer en cours de procédure, avant que le licenciement ne soit effectif, une possibilité de référé sur la pertinence du motif économique invoqué par l'employeur.

Nous redonnerions ainsi du sens aux décisions de justice. Et ne me répondez pas, comme cela m'a été dit un jour par un autre ministre, que cela aurait pour effet d'encombrer les tribunaux. De fait, ils l'ont été pendant cinq ans puisqu'il a fallu cinq ans pour rendre justice. Si les délais étaient plus courts, les intérêts des salariés injustement licenciés seraient mieux défendus.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Avis défavorable : un référé ne juge en aucun cas sur le fond. Si tel était le cas, nous aboutirions assez rapidement – mais j'ai compris que vous ne voulez pas l'entendre – à un encombrement des tribunaux et à des délais de jugement très longs, ce qui est le contraire de la définition du référé.

**M. Jacques Desallangre.** Vous allez faire plaisir à Mme Aubry, qui m'avait fait la même réponse !

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 545.

(*L'amendement n'est pas adopté.*)

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 447 rectifié.

La parole est à M. Jean-Michel Fourgous, pour le soutenir.

**M. Jean-Michel Fourgous.** Afin d'encadrer les conséquences à tirer de la nullité éventuelle d'un plan de sauvegarde de l'emploi, mon amendement tend à supprimer les mots : « et de nul effet ». La nullité de la procédure, si elle peut conduire à une sanction financière, ne saurait invalider les licenciements et remettre en cause les raisons économiques qui ont conduit à ce plan. Quand on voit les pouvoirs qu'on accorde aux juges, à qui on demande quasiment de cogérer l'entreprise, on ne peut être que dubitatif ! (*Exclamations sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

En quoi un juge est-il fondé à apprécier un marché qui s'effondre, un produit qui est estimé ne plus être compétitif ? On croit rêver ! (*Exclamations sur les bancs du groupe socialiste et du groupe des député-e-s communistes et républicains.*)

Mais nous sommes en France : exception sur la planète !

La nullité de la procédure, si elle peut conduire à une sanction financière, ne saurait entraîner un droit automatique à la réintégration du salarié dans l'entreprise. Cela peut entraîner des troubles dans l'entreprise. Il n'y a rien de plus fragile qu'une entreprise. L'entreprise est la première unité de solidarité, qui paye les hôpitaux, les écoles, les mairies, les salaires des députés.

**Mme Martine Billard.** Il est bien connu que les salariés ne payent rien !

**M. Jean-Michel Fourgous.** De grâce, ménageons cet outil de travail, extrêmement fragile, notamment dans le cadre de la mondialisation.

**M. Jacques Desallangre.** Et le travail, ça ne compte pas ?

**M. Jean-Michel Fourgous.** Par ailleurs, cette disposition expose les entreprises à des difficultés considérables lorsque les établissements ont cessé toute activité. Les entreprises doivent pouvoir se développer, créer des emplois, avec un maximum de sécurité juridique. Or il y a, dans cet hémicycle, des gens qui vendent de l'insécurité juridique permanente, pour mettre en difficulté l'outil de travail, l'entreprise.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** M. Fourgous distribue des bons et des mauvais points !

**M. Jean-Michel Fourgous.** Il s'agit de lever les freins à l'embauche, ce qui est tout de même l'objectif de ce projet de loi !

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Nous arrivons subrepticement aux affaires « Samaritaine », qui vont nous occuper quelque temps. Mais je crois que M. Fourgous commet une erreur d'interprétation.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Mais non, c'est impossible. M. Fourgous a toujours raison !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Supprimer les mots : « et de nul effet » ne change rien, le Conseil constitutionnel ayant clairement indiqué que la réintégration est la conséquence de la nullité du licenciement.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Tout à fait !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La suppression de cette formule – et je parle sous le contrôle de juristes – n'entraînerait pas une absence de devoir de réintégration.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Je ne reviens pas sur le fait que la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi entraîne la nullité des licenciements prononcés sur le fondement de ce plan, mais il est vrai que ce raisonnement, appliqué à la lettre, peut déboucher sur des situations inextricables, la disparition de l'emploi entraînant l'impossibilité de tirer les conséquences autres que purement financières. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a déposé un amendement n° 1003 à l'article 37-7 pour remédier à ces difficultés. Nous y reviendrons donc à cette occasion.

**M. Hervé Novelli.** Nous y reviendrons !

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Pour l'instant, je souhaite le retrait de celui-ci.

**Mme la présidente.** Retirez-vous votre amendement, monsieur Fourgous ?

**M. Jean-Michel Fourgous.** J'accepte l'invitation de M. le ministre : rendez-vous au 37-7.

Je retire mon amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 447 rectifié est retiré.

Je suis saisie d'un amendement n° 70 rectifié.

Est-il défendu ?

**M. Jacques Desallangre.** Oui, madame la présidente.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Avis défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Avis défavorable.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 70 rectifié.

(*L'amendement n'est pas adopté.*)

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 74 rectifié.

Est-il défendu ?

**M. Jacques Desallangre.** Oui, madame la présidente.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Avis défavorable.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Avis défavorable.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix l'amendement n° 74 rectifié.

(*L'amendement n'est pas adopté.*)

#### Article 37-4

**Mme la présidente.** Sur l'article 37-4, plusieurs orateurs sont inscrits.

La parole est à M. Hervé Novelli.

**M. Hervé Novelli.** L'article 37-4 institue une convention de reclassement personnalisé, qui s'appuie sur le droit individuel à la formation. Celui-ci est un droit nouveau, qui traduit la volonté unanime des partenaires sociaux d'encourager la formation tout au long de la vie et de relancer le dialogue social.

Mais le doublement du reliquat des droits acquis à ce titre par le salarié n'est pas conforme à la volonté des partenaires sociaux et déséquilibre financièrement l'accord qu'ils avaient passé. Le plafond des cent vingt heures sur six ans pourra être allégrement dépassé si le salarié a peu ou pas consommé ses droits au titre du DIF. Je défendrai donc un amendement à ce sujet.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Laurent Wauquiez.

**M. Laurent Wauquiez.** L'article 37-4 constitue une avancée majeure introduite par le projet de loi de cohésion sociale. Le droit actuel du licenciement est profondément inéquitable, et nous aurions dû nous y attaquer beaucoup plus tôt, au lieu de complexifier les procédures !

Les salariés d'entreprises de plus de mille salariés bénéficient de véritables aides au reclassement, tandis que les autres sont

livrés à eux-mêmes lorsqu'ils font l'objet d'une procédure de licenciement économique, et pour ce qui concerne les procédures de reclassement.

Les modifications proposées à l'article L. 321-4-2 du code du travail vont offrir aux personnes licenciées dans des entreprises de moins de mille salariés une convention de reclassement personnalisé.

Par rapport au PARE, la convention de reclassement personnalisé ne se contentera pas de faire une évaluation, mais proposera des orientations et des actions de formation. Cependant, nous aurions besoin, monsieur le ministre, de clarification concernant la possibilité de mobiliser le DIF. Il doit être bien clair que celui-ci n'est qu'une des sources de financement de la convention de reclassement personnalisé. Suite aux modifications introduites par le Sénat, nous voudrions être sûrs que la mise en œuvre de celle-ci n'est pas subordonnée à la mobilisation du DIF.

Enfin, il semble que la référence introduite à l'article L. 961-2 du code du travail apporte d'intéressantes garanties par rapport au statut. En tout état de cause, nous avons là un article de justice et d'équité.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Martine Billard.

**Mme Martine Billard.** Cet article revient à un dispositif analogue à celui qui a malheureusement été supprimé par le PARE. Je veux parler des conventions de conversion, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2000. Malheureusement, les nouvelles conventions, les conventions de reclassement personnalisé, sont un peu en retrait par rapport aux précédentes.

Ainsi, le projet de loi ne comporte aucune précision sur l'indemnisation. L'amendement que j'ai déposé à ce sujet a été rejeté par la commission, ce qui est inquiétant car il semble que les conditions prévues soient moins protectrices.

Les dispositifs d'accompagnement des salariés ne sont pas non plus précisés. Il faudra attendre le décret.

Le contrat de travail est considéré comme rompu, le salarié étant placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Cela n'était pas le cas dans les conventions précédentes, où le salarié, une fois les actions de formation terminées, retrouvait ses droits aux ASSÉDIC, avec une petite décote certes, mais indépendamment de la durée de sa formation. Qu'en sera-t-il dans le nouveau dispositif ?

Quelles sont les incidences du nouveau statut pour l'acquisition de droits sociaux, notamment en matière de retraite, question essentielle ? Je rappelle qu'auparavant le salarié pouvait continuer à cotiser pour ses droits à la retraite de base et à la retraite complémentaire.

S'agissant du droit individuel à la formation, j'indique que, sur six ans, le reliquat peut représenter 120 heures. Mais il faut déjà remplir cette condition, et ce n'est pas pour demain, étant donné que cette disposition vient d'être créée. Le doublement le porte à 240 heures, mais par rapport à la durée d'une journée de formation, cela représente au mieux deux mois de formation contre 300 heures précédemment, soit soixante heures de moins.

Le stagiaire pourra-t-il bénéficier de l'indemnité compensatrice de congés payés s'il n'a pas pris l'ensemble de ses congés au moment de l'acceptation de la convention, comme c'était le cas auparavant ?

Je crois avoir fait le tour de toutes les interrogations que suscitent ces nouvelles conventions. Et comme je dispose des textes relatifs aux anciennes, vous ne pourrez pas me dire que c'est une invention de ma part, chers collègues.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Janine Jambu.

**Mme Janine Jambu.** En créant une convention de reclassement personnalisé au profit des salariés des entreprises de moins de mille salariés, cet article est peut-être le seul à s'inscrire dans un objectif visant à donner un semblant d'équilibre aux dispositions globales de ce chapitre.

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Merci, madame Jambu !

**M. Laurent Wauquiez.** Très bien !

**Mme Janine Jambu.** Pour autant, nous ne pouvons pas dire, comme le rapporteur dans son intervention préliminaire, que ce texte améliore la protection des salariés qui seront touchés par ces licenciements.

Une fois passé l'effet d'affichage, force a été pour nous de constater que le dispositif ne se traduisait pas concrètement par la mise en place d'un droit véritable au reclassement et encore moins par une obligation réelle de reclassement pour l'ensemble des salariés. Surtout, ce dispositif ne reçoit pas un accueil positif des entreprises qui ne souhaitent pas être soumises à une obligation de reclassement. Encore une fois, elles n'acceptent les mesures relatives aux licenciements économiques que si celles-ci se bornent à faire « sauter » les contraintes et les obligations. J'en veux pour preuve le discours tenu devant le Sénat par les représentants de la CGPME, qui ont exprimé un certain nombre de réserves : ils redoutent le coût de ce dispositif, qui viendra s'ajouter à celui du PARE. Ajoutons à cela que la puissante UIMM regrette le renchérissement des coûts de reclassement pour les entreprises.

Autant dire que ce droit au reclassement risque fort de demeurer virtuel, voire d'être contraint par des conditions d'ancienneté, de durée, de rémunération, définies par les partenaires sociaux, si restrictives que les salariés potentiellement concernés n'en bénéficieront pas.

Une fois encore, monsieur le ministre, votre manque de précision ainsi que les insuffisances du texte suscitent des interrogations quant à votre réelle motivation. En effet, si vous posez le principe d'une convention de reclassement personnalisé, vous ne définissez pas pour autant le contenu qualitatif des actions prévues et de l'accompagnement, pourtant ô combien nécessaire. Ce sera aux partenaires sociaux d'en décider et on peut déjà pressentir dans quel état d'esprit une partie d'entre eux le feront. Quant aux conditions d'ancienneté requises, si vous vous gardez bien de les fixer, vous ne les excluez pas non plus, l'accord pouvant en prévoir : tout reste ouvert. S'agissant du statut du salarié ou du montant de l'allocation perçue, il faudra également attendre.

Décidément, nous ne pouvons nous satisfaire d'un dispositif dont nous ne connaissons que les intentions et dont nous ignorons les modalités pratiques. J'espère, sans trop y croire, que vous nous apporterez les réponses nécessaires, monsieur le ministre.

Enfin, comme nos collègues du Sénat, nous souhaiterions surtout savoir si le droit à reclassement est inclus dans les droits ouverts au titre de l'indemnisation chômage. L'amendement que nous avons déposé à cet article vous donnera l'occasion de vous prononcer clairement à ce sujet. Saisissez donc cette chance !

**Mme la présidente.** La parole est à M. le ministre.

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Madame Jambu, c'est vrai, le droit au reclassement est un véritable droit nouveau pour les salariés et s'accompagne d'une obligation de moyens. Nous donnons au bénéficiaire le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et non de demandeur d'emploi. S'agissant des droits sociaux, madame Billard, je vous confirme que la couverture sociale est assurée.

**Mme Martine Billard.** Et les droits à la retraite ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Par ailleurs, il appartiendra aux partenaires sociaux de définir le contenu des actions de la convention. Le DIF contribuera à leur financement. Nous prévoyons son doublement et vous pourrez constater que nous prévoyons également une participation de l'État. Mais même sans utilisation du DIF, le droit au reclassement sera effectif, monsieur Wauquiez.

Nous avons indiqué que notre préférence allait à une période de huit mois car l'expérience montre que la durée du chômage est réduite de plus d'un quart s'il existe un accompagnement et une formation durant ce laps de temps. La convention de reclassement témoigne ainsi de notre volonté de faciliter le retour vers l'emploi.

Enfin, je précise qu'elle ne met pas un terme au PARE et qu'elle est adossée soit aux maisons de l'emploi, soit à l'ANPE.

**Mme la présidente.** Nous en venons aux amendements à l'article 37-4.

Je rappelle, mes chers collègues, que la séance sera levée à une heure.

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** J'estimais qu'il était important de préciser les choses, madame la présidente.

**Mme la présidente.** Bien sûr, monsieur le ministre ! Je me contentais d'informer l'Assemblée.

Je suis saisie d'un amendement n° 511.

La parole est à Mme Françoise Branget, pour le soutenir.

**Mme Françoise Branget.** Toujours directement lié à l'accompagnement professionnel, le soutien psychologique est couramment proposé aux salariés par de nombreux organismes tels que l'AFPA, les centres d'information et d'orientation ou encore les centres spécialisés en psychologie du travail des caisses régionales d'assurance maladie. Les conseils généraux font également appel à des psychologues et financent des vacances à destination des bénéficiaires du RMI dont les difficultés personnelles retardent le retour dans l'emploi.

En revanche, aucune forme de soutien psychologique n'est formellement prévue pour accompagner les personnes qui viennent d'être licenciées pour des motifs économiques. Or cette dimension psychologique et humaine est un facteur essentiel dans la réussite de la réinsertion du salarié licencié dès lors que ce dernier en fait la demande.

Un soutien psychologique apparaît donc comme un complément indispensable aux mécanismes de reclassement économique et d'aide à la réinsertion des salariés licenciés prévus par le projet de loi. Les cellules ponctuelles d'aide psychologique parfois prévues dans le cadre de licenciements collectifs montrent d'ailleurs bien cette nécessité. Pourquoi dès lors ne pas envisager de tels dispositifs pour les licenciements individuels, qui entraînent les mêmes problèmes ?

Dans un souci d'égalité, cet amendement vise à aider toute personne ayant subi un licenciement, qu'il soit collectif ou individuel, si elle en formule la demande.

Conformément aux règles qui prévalent pour le financement des conventions de reclassement personnalisé, les modalités de financement de ce soutien psychologique seraient également renvoyées à un accord conclu par les partenaires de l'assurance chômage.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** La commission a repoussé cet amendement. Il ne s'agit pas, bien sûr, d'un refus sur le fond : elle est bien consciente de la nécessité d'un tel suivi comme des actions d'alphabetisation. Mais, dans notre esprit, le contenu des conventions doit être laissé, cas par cas, à l'appréciation des partenaires sociaux.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Le soutien psychologique est un élément important qu'il convient de soumettre aux partenaires sociaux. Le définir dans la loi serait contraire à l'esprit du texte, même si le caractère anxiogène des licenciements est indéniable. Je demande donc à Mme Branget de retirer son amendement.

**Mme la présidente.** Accédez-vous à cette demande, madame la députée ?

**Mme Françoise Branget.** Je maintiens mon amendement.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Alain Joyandet, rapporteur pour avis de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan.

**M. Alain Joyandet, rapporteur pour avis de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan.** Madame la présidente, je veux soutenir cet amendement (« Très bien ! » sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire),...

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Oh !

**M. Alain Joyandet, rapporteur pour avis de la commission des finances.** ... certes parce que Mme Branget est une amie, mais surtout parce que son premier signataire, M. Raison, l'a déposé à la suite d'événements que nous avons connus dans le département de la Haute-Saône, où nombre de salariés très anciens dans l'entreprise ont très mal vécu l'absence de toute assistance psychologique dans une telle circonstance.

Cet amendement, qui a été très bien défendu par Françoise Branget, me donne l'occasion de m'exprimer car, vous reconnaîtrez, madame la présidente, que je ne suis pas très bavard.

**Mme la présidente.** La parole est à M. le rapporteur.

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Face à tant d'arguments (« Ah ! » sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire), je suis convaincu et, à titre personnel, j'y suis favorable.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Prochaine étape : la suppression du chômage !

**Mme la présidente.** Je vais donc consulter l'Assemblée sur cet amendement que je serais tentée de qualifier de « franc-comtois ». (*Sourires.*)

Je mets aux voix l'amendement « franc-comtois » n° 511.

(*L'amendement est adopté.*)

**Mme la présidente.** Je suis saisie d'un amendement n° 321.

La parole est à M. Jean-Michel Fourgous, pour le soutenir.

**M. Jean-Michel Fourgous.** Les partenaires sociaux ont conclu un accord sur les DIF que nous devons respecter. Il n'a jamais été prévu que le DIF soit utilisé à d'autres fins que d'offrir un droit complémentaire à la formation, et notamment qu'il soit instrumentalisé dans le cadre d'une procédure de licenciement.

Voilà pourquoi je demande qu'on revienne sur l'accord national interprofessionnel de 2003 sur la formation et qu'on respecte les règles de transférabilité du solde du DIF, et seulement de ce solde. Cet accord repose sur un équilibre. Imposer le doublement du DIF risquerait de fragiliser encore des entreprises déjà en difficulté.

On ne peut pas revenir sur une décision unanime des partenaires sociaux.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Autant j'ai fait preuve de faiblesse sur l'amendement précédent...

**Mme Janine Jambu.** Vous l'avouez !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Je l'avoue !

... autant, cette fois, je ne suis pas d'accord du tout avec cet amendement, y compris sur le fond.

Il s'agit d'utiliser le reliquat du DIF.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Exactement !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Or, s'il y a un reliquat, et surtout s'il est important, cela veut dire que l'entreprise n'a pas joué le jeu de la formation, exposant ainsi encore davantage les salariés licenciés à la précarité.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Très bien !

**M. Dominique Dord, rapporteur.** Le doublement du DIF – qu'un amendement viendra plafonner – est légitime. C'est l'esprit même du droit individuel à la formation que de permettre au salarié d'être le plus possible adaptable face à un coup dur.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**M. le ministre délégué aux relations du travail.** Cette disposition est importante. Elle résulte de la concertation que le Gouvernement a engagée avec les partenaires sociaux. Il est vrai que nous pourrions arriver sur six ans à 120 heures non consommées, ce qui donne 240 heures. Naturellement, se pose la question du poids financier de ce DIF. Voilà pourquoi l'amendement n° 954, que présentera le rapporteur, prévoit que la participation de l'État au doublement du DIF peut être appelée, et je prends l'engagement, au nom du Gouvernement, que cette participation de l'État pourra être présente.

Il y a une logique à utiliser le DIF dans le droit au reclassement, et notamment le DIF qui n'aurait pas été utilisé. Le Gouvernement est attaché à cette disposition. Voilà pourquoi je souhaiterais que vous retiriez cet amendement, qui me semble contraire à la réflexion qui nous a conduits à construire ce droit au reclassement et à le financer autour de ce principe, acquis à l'unanimité des partenaires sociaux, qu'est le droit individuel à la formation.

**M. Jean-Yves Le Bouillonnet.** Nous sommes d'accord.

**Mme la présidente.** Monsieur Fourgous, maintenez-vous votre amendement ?

**M. Jean-Michel Fourgous.** Monsieur le ministre, si l'on reste dans une tranche de 120 heures, nous demeurons à peu près fidèles à l'accord des partenaires sociaux, et il y a des amendements en ce sens.

Cependant, nous nous sommes engagés devant les Français à ne pas alourdir les charges des entreprises. Imaginez ce que peut ressentir le petit chef d'entreprise qui voit sans cesse la législation changer ! Vous rendez-vous compte que vous augmentez sans cesse, et tous les jours, les contraintes sur les entreprises, les réglementations ? Pourtant, ce sont elles qui ont le secret de l'emploi, et non pas vous ni nous. Je ne sais pas si les entrepreneurs souhaitent qu'on continue à les instrumentaliser au nom d'une morale que l'on entend tous les jours dans cette maison.

Cela dit, si l'on se limite à 120 heures sur six ans, je veux bien retirer mon amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 321 est retiré.

La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

3

### ORDRE DU JOUR DES PROCHAINES SÉANCES

**Mme la présidente.** Aujourd'hui, vendredi 3 décembre, à neuf heures trente, première séance publique :

Suite de la discussion du projet de loi, adopté par le Sénat après déclaration d'urgence, n° 1911, de programmation pour la cohésion sociale :

Rapport, n° 1930, de Mme Françoise de Panafieu et M. Dominique Dord, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

Avis, n° 1920, de M. Alain Joyandet, au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan.

Avis, n° 1928, de M. Georges Mothron, au nom de la commission des affaires économiques, de l'environnement et du territoire.

À quinze heures, deuxième séance publique :

Suite de l'ordre du jour de la première séance.

À vingt et une heures trente, troisième séance publique :

Suite de l'ordre du jour de la première séance.

La séance est levée.

(La séance est levée, le vendredi 3 décembre 2004, à zéro heure cinquante.)

Le Directeur du service du compte rendu intégral  
de l'Assemblée nationale,  
JEAN PINCHOT

# ANNEXE AU PROCÈS-VERBAL

## de la 3<sup>e</sup> séance

### du jeudi 2 décembre 2004

#### SCRUTIN (n° 684)

*sur l'amendement n° 78 de M. Gremetz à l'article 37-2 (article L. 320-3 du code du travail) du projet de loi, adopté par le Sénat, de programmation pour la cohésion sociale (condition de validité des accords d'entreprise ou de groupe dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi : principe de majorité).*

Nombre de votants .....	39
Nombre de suffrages exprimés .....	39
Majorité absolue .....	20
Pour l'adoption .....	9
Contre .....	30

L'Assemblée nationale n'a pas adopté.

#### ANALYSE DU SCRUTIN

##### Groupe U.M.P. (362) :

*Pour* : 1. – M. Jean-Michel **Fourgous**.

*Contre* : 27 membres du groupe, présents ou ayant délégué leur droit de vote.

*Non-votant* : M. Jean-Louis **Debré** (président de l'Assemblée nationale).

##### Groupe socialiste (149) :

*Pour* : 3 membres du groupe, présents ou ayant délégué leur droit de vote.

*Non-votant* : Mme Paulette **Guinchard-Kunstler** (président de séance).

##### Groupe Union pour la démocratie française (31) :

*Contre* : 3 membres du groupe, présents ou ayant délégué leur droit de vote.

##### Groupe communistes et républicains (22) :

*Pour* : 4 membres du groupe, présents ou ayant délégué leur droit de vote.

##### Non-inscrits (11) :

*Pour* : 1. – Mme Martine **Billard**.

#### Mise au point au sujet du présent scrutin

*(Sous réserve des dispositions de l'article 68, alinéa 4, du règlement de l'Assemblée nationale)*

M. Jean-Michel **Fourgous**, qui était présent au moment du scrutin a fait savoir qu'il avait voulu voter « contre ».





## ABONNEMENTS

NUMÉROS d'édition	TITRES	TARIF abonnement France (*)
		Euros
	<b>DÉBATS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE :</b>	
03	Compte rendu..... 1 an	90,00
33	Questions..... 1 an	69,10
83	Table compte rendu.....	17,90
93	Table questions.....	14,90
	<b>DÉBATS DU SÉNAT :</b>	
05	Compte rendu..... 1 an	76,40
35	Questions..... 1 an	54,50
85	Table compte rendu.....	16,60
95	Table questions.....	11,00
	<b>DOCUMENTS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE :</b>	
07	Série ordinaire ..... 1 an	460,10
27	Série budgétaire..... 1 an	57,20
	<b>DOCUMENTS DU SÉNAT :</b>	
09	Un an.....	421,20

**En cas de changement d'adresse, joindre une bande d'envoi à votre demande**

Tout paiement à la commande facilitera son exécution

Pour expédition par voie aérienne (outre-mer) ou pour l'étranger, paiement d'un supplément modulé selon la zone de destination

(\*) Décret n° 2003-1061 du 7 novembre 2003

DIRECTION, RÉDACTION ET ADMINISTRATION : Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15  
 STANDARD : 01-40-58-75-00 – RENSEIGNEMENTS DOCUMENTAIRES : 01-40-58-79-79 – TÉLÉCOPIE ABONNEMENT : 01-40-58-77-57

**Prix du numéro : 0,75 €**  
*(Fascicules compte rendu et amendements.)*