

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2004-2005

Compte rendu intégral

des séances du vendredi 3 décembre 2004

(36^e jour de séance de la session)

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



SOMMAIRE GÉNÉRAL

1 ^{re} séance.....	10485
2 ^e séance.....	10513
3 ^e séance.....	10553

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2004-2005

86^e séance

Compte rendu intégral

1^{re} séance du vendredi 3 décembre 2004

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



SOMMAIRE

PRÉSIDENCE DE M. ÉRIC RAOULT

1. **Cohésion sociale.** – Suite de la discussion d'un projet de loi adopté par le Sénat après déclaration d'urgence (p. 10488).

DISCUSSION DES ARTICLES (*suite*) (p. 10488)

Article 37-4 (*suite*) (p. 10488)

- Amendement n° 834 de M. Gorce : MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, Dominique Dord, rapporteur de la commission des affaires culturelles, Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail. – Rejet.
- Amendement n° 139 de la commission des affaires culturelles : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.
- Amendement n° 140 de la commission des affaires culturelles : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.
- Amendements identiques n°s 56 de M. Novelli et 310 de M. Vanneste : MM. Hervé Novelli, Christian Vanneste, le rapporteur, le ministre délégué, Jean-Yves Le Bouillonnet. – Rejets.
- Amendement n° 953 de M. Dord : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.
- Amendement n° 348 de Mme Billard : Mme Muguette Jacquaint, MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Rejet.
- Amendements n°s 835 de M. Gaëtan Gorce et 141 de la commission des affaires culturelles : MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, le rapporteur, le ministre délégué. – Rejets.
- Amendement n° 382 de Mme Billard : Mme Muguette Jacquaint, MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Rejet.
- Amendement n° 396 de Mme Billard : Mme Muguette Jacquaint, MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Rejet.
- Amendement n° 483 de M. Vercamer : MM. Francis Vercamer, le rapporteur, le ministre délégué. – Rejet.
- Amendement n° 954 de M. Dord : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.
- Amendement n° 955 rectifié de M. Dord : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.
- Amendement n° 956 de M. Dord : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.
- Adoption de l'article 37-4 modifié.

Après l'article 37-4 (p. 10491)

- Amendement n° 836 de M. Gorce : MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, le rapporteur, le ministre délégué, Francis Vercamer, Mme Muguette Jacquaint. – Rejet.
- Amendement n° 403 de Mme Grosskost : Mme Arlette Grosskost, MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Retrait.

Article 37-5 (p. 10493)

- M. Hervé Novelli, Mme Muguette Jacquaint.
- Amendements de suppression n°s 84 de M. Gremetz et 850 de M. Gorce : Mme Muguette Jacquaint, MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, le rapporteur, le ministre délégué, Laurent Wauquiez. – Rejet.
- Amendement n° 998 du Gouvernement : MM. le ministre délégué, le rapporteur. – Adoption.
- Amendement n° 383 de Mme Billard : Mme Muguette Jacquaint, MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Rejet.
- Amendements n°s 837 de M. Gorce et 203 de M. Fourgous : MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, Jean-Michel Fourgous, le rapporteur, le ministre délégué, Mme Muguette Jacquaint. – Rejet de l'amendement n° 837.
- M. Jean-Michel Fourgous. – Retrait de l'amendement n° 203.
- Amendement n° 755 de M. Dord : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.
- Les amendements n°s 838 de M. Gorce, 322 de M. Fourgous et 57 de M. Novelli tombent.
- Adoption de l'article 37-5 modifié.

Article 37-6 (p. 10497)

- Mme Janine Jambu, M. Laurent Wauquiez.
- Amendement de suppression n° 85 de M. Gremetz : Mme Muguette Jacquaint, MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Rejet.
- Amendement n° 86 de M. Gremetz : Mme Muguette Jacquaint, MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Rejet.
- Amendement n° 323 de M. Fourgous : MM. Jean-Michel Fourgous, le rapporteur, le ministre délégué. – Retrait.
- Amendement n° 999 du Gouvernement : MM. le ministre délégué, le rapporteur. – Adoption.
- Amendement n° 1000 du Gouvernement : MM. le ministre délégué, le rapporteur, Jean-Yves Le Bouillonnet, Mme Muguette Jacquaint, MM. Christian Vanneste, le président. – Adoption.
- Amendement n° 934 de M. Vanneste : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.
- Amendement n° 142 rectifié de la commission des affaires culturelles : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.
- L'amendement n° 933 de M. Vanneste n'a plus d'objet.

Amendement n° 143 de la commission des affaires culturelles : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.

Amendement n° 887 de M. Dord : MM. le rapporteur, le ministre délégué, Jean-Yves Le Bouillonnet, Mme Muguette Jacquaint. – Adoption.

Amendement n° 888 de M. Dord : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.

Amendement n° 935 de M. Vanneste : MM. Christian Vanneste, le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.

Amendement n° 1001 du Gouvernement : MM. le ministre délégué, le rapporteur, Jean-Yves Le Bouillonnet. – Adoption.

Amendement n° 889 de M. Dord : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption de l'amendement n° 889 rectifié.

Amendement n° 890 de M. Dord : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.

Adoption de l'article 37-6 modifié.

M. le président.

Suspension et reprise de la séance (p. 10503)

Article 37-7 (p. 10503)

M. Hervé Novelli, Mme Janine Jambu.

Amendements de suppression n° 87 de M. Gremetz et 851 de M. Gorce : MM. le rapporteur, le ministre délégué, Jean-Yves Le Bouillonnet. – Rejet.

Amendement n° 89 de M. Gremetz : Mme Muguette Jacquaint.

Amendement n° 88 de M. Gremetz : Mme Muguette Jacquaint, MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Rejet des amendements n° 89 et 88.

Amendements n° 144 de la commission des affaires culturelles et 58 de M. Novelli : MM. le rapporteur, Hervé Novelli, le ministre délégué. – Retrait de l'amendement n° 58 ; adoption de l'amendement n° 144.

Amendement n° 145 de la commission des affaires culturelles : MM. le rapporteur, le ministre délégué. – Adoption.

Amendements n° 59 de M. Novelli, 1006 de M. Fourgous, 1003 rectifié du Gouvernement et 60 de M. Novelli : MM. Hervé Novelli, Jean-Michel Fourgous. – Retrait de l'amendement n° 1006.

MM. le ministre délégué, le rapporteur, Hervé Novelli. – Retrait des amendements n° 59 et 60.

Mme Muguette Jacquaint, MM. Jean-Yves Le Bouillonnet, Francis Vercamer, Laurent Wauquiez, Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. – Adoption de l'amendement n° 1003 rectifié.

Adoption de l'article 37-7 modifié.

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

2. **Ordre du jour des prochaines séances** (p.10511).

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENCE DE M. ÉRIC RAOULT, vice-président

M. le président. La séance est ouverte.

(La séance est ouverte à neuf heures trente.)

1

COHÉSION SOCIALE

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

M. le président. 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^{os} 1911, 1930).

Discussion des articles *(suite)*

M. le président. Hier soir, l'Assemblée a poursuivi l'examen des articles et s'est arrêtée aux amendements n^{os} 347 et 834 à l'article 37-4.

Article 37-4 *(suite)*

M. le président. Je suis saisi de deux amendements, n^{os} 347 et 834, pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n^o 347 n'est pas défendu.

La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet pour soutenir l'amendement n^o 834.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Notre amendement vise, d'une part, à doubler le reliquat des droits acquis par le salarié à la date de la rupture du contrat de travail au titre du droit individuel à la formation. Il prévoit d'autre part que, par dérogation à l'article L. 933-6, les actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience financées à ce titre sont engagées postérieurement à la date de rupture du contrat dans le cadre de la convention de reclassement personnalisée. Cet amendement vise donc à préciser dans quelles conditions pourra être utilisé ce reliquat, car il s'agit bien du reliquat de droits déjà acquis, comme l'a précisé M. le rapporteur hier soir.

M. le président. La parole est à M. le rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, pour donner l'avis de la commission sur l'amendement n^o 834.

M. Dominique Dord, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Défavorable, monsieur le président.

M. le président. La parole est à M. le ministre délégué aux relations du travail, pour donner l'avis du Gouvernement sur cet amendement.

M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail. Défavorable. Nous nous sommes expliqués assez longuement sur ce sujet hier.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 834.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement, n^o 139.

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

M. Dominique Dord, rapporteur. Cet amendement de clarification a pour objet de préciser le caractère non exclusif de la mobilisation du reliquat du droit individuel à la formation.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 139.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement, n^o 140.

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

M. Dominique Dord, rapporteur. Il s'agit simplement de préciser le plafonnement du doublement du DIF dans les conditions de fonctionnement normal du dispositif.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 140.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements identiques, n^{os} 56 et 310.

La parole est à M. Hervé Novelli, pour soutenir l'amendement n^o 56.

M. Hervé Novelli. Comme vous le savez, le présent article met en place un dispositif de reclassement personnalisé, et prévoit à ce titre un doublement des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Or ce doublement n'est pas conforme aux termes de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, et bouleverse ainsi l'équilibre trouvé par les partenaires sociaux, qui avaient plafonné à 120 heures la durée totale de la formation à laquelle le salarié a droit au titre du DIF. Une telle remise en cause de l'économie des accords collectifs par la loi est de nature à altérer le dialogue social.

Cet amendement a pour objet de fixer un plafond à ce doublement afin de respecter l'intention initiale des partenaires sociaux signataires de l'accord du 20 septembre 2003. Le DIF correspond à des droits acquis dans une limite de vingt heures par an, cumulables sur six ans, soit un plafond de 120 heures au total.

M. le président. La parole est à M. Christian Vanneste, pour défendre l'amendement n° 310.

M. Christian Vanneste. Je m'associe totalement à ce que vient de dire notre collègue Novelli. C'est en fait notre collègue Fourgous qui a engagé ce débat hier soir, et il s'apprêtait d'ailleurs à se rallier au compromis du plafonnement.

Je veux cependant rappeler l'argument essentiel : il convient de limiter la pression sur les entreprises, car elles sont fragiles. (*Protestations sur les bancs du groupe des députés communistes et républicains.*)

Mme Muguette Jacquaint. Encore !

M. Christian Vanneste. Il convient de ne pas les casser par des mesures excessives.

Mme Janine Jambu. Et les salariés ?

M. Christian Vanneste. J'ajoute qu'il y a, au-delà de l'aspect financier, un aspect psychologique : l'économie libérale ne peut fonctionner que sur la confiance. Or celle-ci n'existera que si on respecte la sécurité des entreprises et leur visibilité en ce qui concerne l'avenir.

C'est la raison pour laquelle il convient de privilégier la voie des accords collectifs et de les respecter.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission a repoussé ces deux amendements, qui sont quelque peu en contradiction avec l'amendement précédent. En effet, cet amendement conduisait à plafonner la durée du reliquat du DIF à 240 heures. Le Gouvernement a trouvé un point d'équilibre entre les différentes attentes des partenaires sociaux. Cette durée maximale de 240 heures représente, comme le rappelait hier une de nos collègues, deux mois de formation. Pour une reconversion, c'est un minimum, et on peut considérer qu'il s'agit d'une formation courte.

Il est vrai que cela augmente un peu la charge des entreprises. Mais je répète qu'il s'agit d'une position d'équilibre, et je rappelle que ce texte a aménagé par ailleurs un certain nombre de compensations pour les entreprises.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Le DIF s'inscrit bien dans une logique de gestion anticipée des emplois et des compétences. Il est également un élément de la sécurisation des parcours professionnels, et c'est ce que nous recherchons à travers le droit au reclassement.

L'amendement du rapporteur permet de ne pas dépasser 240 heures, dans l'hypothèse où aucune heure du DIF n'aurait été utilisée, tout en évitant que ce doublement n'interdise des accords collectifs plus favorables.

Mais, comme je l'ai indiqué hier soir, nous partageons, messieurs les députés, votre souci de ne pas imposer des charges supplémentaires aux entreprises. C'est pourquoi l'État s'engage à assurer, par le biais de l'activation de fonds peu dynamiques, le financement du doublement du DIF, sur la base des 120 heures, partie consommée ou non consommée. Je pense donc que les auteurs de ces amendements pourraient les retirer : ils ont en effet la certitude que les entreprises ne supporteront pas de surcoût anormal, malgré le doublement du DIF, qui est nécessaire pour assurer la dynamique du droit au reclassement sur une période suffisamment longue, ce qui est notre but.

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Il faut quand même rappeler de quoi on parle, pour éviter toute confusion : il s'agit de salariés qui font l'objet d'un licenciement économique, pas de salariés qui veulent suivre des actions de formation pour ne pas aller au boulot !

Vous avez eu raison, monsieur le rapporteur, monsieur le ministre, de rappeler qu'il s'agit d'un reliquat, c'est-à-dire de droits qui n'ont pas été utilisés. Cette disposition favorisera peut-être, par parenthèses, l'usage de ce dispositif. Je me réjouis qu'on fasse l'éloge sur tous les bancs de cet hémicycle des accords collectifs. Mais il faut aussi assurer l'application du droit individuel à la formation, en incitant les entreprises comme les salariés à utiliser ce dispositif.

Il s'agit, je le répète, de salariés qui font l'objet d'un licenciement économique et qui ont un reliquat d'heures au titre du DIF. Le projet de loi double ce reliquat à l'occasion de la circonstance suivante : lorsqu'ils vont être licenciés pour motif économique. Ce n'est tout de même pas n'importe quelle circonstance. Le dispositif, avec, je l'admets volontiers, la limite pertinente proposée par M. le rapporteur, doit donc être maintenu. Et je ne comprends pas comment on peut envisager de revenir en arrière, y compris par rapport à l'accord des partenaires sociaux.

M. le président. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n°s 56 et 310.

(*Ces amendements ne sont pas adoptés.*)

M. Christian Vanneste. Si ! Ils sont adoptés !

M. Denis Jacquat, vice-président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Il y a égalité !

M. le président. Je regrette, monsieur Vanneste, mais le président peut voter ; et il a voté. En cas d'égalité, le texte mis aux voix n'est de toute façon pas adopté.

Je suis saisi d'un amendement n° 953.

La parole est à M. le rapporteur.

M. Dominique Dord, rapporteur. C'est un amendement de précision, que la commission a adopté. Le salarié étant sous statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficiant par ailleurs d'une allocation spécifique au titre de la convention ne cumulera évidemment pas avec l'allocation de formation prévue à l'article 933-4.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Avis favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 953.

(*L'amendement est adopté.*)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 348.

L'amendement est-il défendu ?

Mme Muguette Jacquaint. Oui, monsieur le président.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

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

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 348.

(*L'amendement n'est pas adopté.*)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements, n^{os} 835 et 141, pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n^o 835 est-il défendu ?

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Défendu !

M. le président. La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir l'amendement n^o 141.

M. Dominique Dord, rapporteur. Cet amendement renvoie aux partenaires sociaux la responsabilité de fixer la durée de la convention de reclassement personnalisé. Ce n'est pas au législateur de le faire.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur l'amendement n^o 835 ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement sur les deux amendements ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Il revient aux partenaires sociaux du régime d'assurance chômage de déterminer le montant de l'allocation, mais aussi la durée de la convention, nous l'avons vu hier. Nous ne pouvons donc pas être favorables à l'amendement n^o 835. En revanche, nous sommes favorables à la proposition du rapporteur parce qu'il s'agit de rendre, c'est logique, la liberté aux partenaires sociaux de déterminer les conditions et la durée de cette sécurisation du parcours de reclassement.

Mme Muguette Jacquaint. Quand ça vous arrange !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 835.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 141.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. J'appelle votre attention, mes chers collègues, sur le fait qu'il convient de suivre le débat.

Mme Muguette Jacquaint. Et de lever la main quand il faut !

M. le président. Absolument : je vous remercie, madame Jacquaint !

Je suis saisi d'un amendement n^o 382.

Mme Muguette Jacquaint. Défendu.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

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

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 382.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n^o 396.

Mme Muguette Jacquaint. Défendu.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Avis défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

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

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 396.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n^o 483.

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

M. Francis Vercamer. Cet amendement vise à supprimer les mots : « au minimum » dans la dernière phrase du cinquième alinéa du I de cet article. En effet, la participation des entreprises au PARE, à hauteur de l'équivalent de deux mois de salaire du salarié concerné, me paraît suffisante.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement, conformément à l'esprit du texte, qui laisse aux partenaires sociaux le soin de fixer les conditions précises de la convention. Rien n'empêche en effet d'avoir, dans les entreprises qui peuvent se le permettre, une indemnité de reclassement supérieure aux deux mois prévus dans cet article.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Les deux mois de salaire font référence aux deux mois de préavis dont l'employeur est redevable, en toute hypothèse, pour un salarié licencié ayant plus de deux ans d'ancienneté. J'insiste sur le fait que les représentants des entreprises ont souhaité pouvoir garder une liberté dans le cadre de ces négociations. Car certains préféreront accroître leur engagement en termes de nombre de mois de salaire, tandis que d'autres privilégieront d'autres actions, notamment de reclassement. C'est pourquoi je souhaite que vous retiriez votre amendement, monsieur Vercamer. Je vois bien le taquet de sécurité que vous voulez poser. Mais je me fais l'écho de ce que j'ai entendu de la part des représentants des entreprises, qui ne veulent pas être gagnés dans un système par trop contraignant.

M. le président. Monsieur Vercamer, maintenez-vous votre amendement.

M. Francis Vercamer. Oui, monsieur le président.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 483.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n^o 954.

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

M. Dominique Dord, rapporteur. C'est un amendement de précision sur les questions de financement, notamment quant à la participation de l'État dans ce système, puisque j'ai cru comprendre que celui-ci pourrait prendre en charge le différentiel s'agissant du DIF.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Je l'ai dit tout à l'heure à M. Vanneste et à M. Novelli : l'État contribuera, dans le cadre de l'accord passé avec l'UNEDIC, au financement des actions engagées au titre de la convention de reclassement personnalisé, en prenant en charge le surcoût lié au doublement du reliquat du DIF. Je le confirme. L'avis du Gouvernement est donc favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 954.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 955 rectifié.

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

M. Dominique Dord, rapporteur. C'est un amendement de coordination. L'amendement suivant, n° 956, est un amendement de précision.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Avis favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 955 rectifié.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 956, déjà soutenu.

Même avis du Gouvernement.

Je mets aux voix l'amendement n° 956.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'article 37-4, modifié par les amendements adoptés.

(L'article 37-4, ainsi modifié, est adopté.)

Après l'article 37-4

M. le président. Nous en arrivons aux amendements portant articles additionnels après l'article 37-4.

Je suis saisi d'un amendement n° 836.

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

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Cet amendement vise à introduire dans le code du travail deux articles L. 320-4 et L. 320-5.

L'article L. 320-4 aurait pour objet, en ce qui concerne les entreprises non soumises aux obligations de l'article L. 321-4, de créer une période de reclassement, ouverte pendant douze mois et durant laquelle les contrats de travail seraient maintenus. Le maintien du salaire serait assuré soit par l'employeur, soit par le fonds prévu à l'article L. 320-5. Le dispositif permettrait que, dès l'annonce de la suppression de l'emploi, s'ouvre, à l'intérieur de la période de reclassement prévue à l'article L. 320-3, une période d'une durée maximale de trois mois, pendant laquelle les organisations syndicales de salariés pourraient, en application de l'article L. 320-3, négocier avec l'employeur toutes mesures appropriées. Je rappelle que nous sommes dans le cas où les entreprises n'ont pas de représentants syndicaux. Pendant cette période de trois mois, les entreprises sous-traitantes des entreprises visées au premier alinéa du présent article contraintes d'envisager des suppressions d'emplois en raison de la restructuration de l'entreprise donneuse d'ordre, en feraient la déclaration à celle-ci.

L'article L. 320-5 créerait un fonds de mutualisation de reclassement dont l'objet serait d'assurer le maintien des salaires dans les conditions prévues à l'article L. 320-4. Ce fonds serait alimenté par une cotisation égale à 0,2 % du montant des rémunérations brutes versées par les employeurs des entreprises, et géré selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

L'objet de ces deux articles est de prendre en compte la différence de situation entre les entreprises susceptibles de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi et celles qui n'en ont pas les moyens. Les entreprises qui appartiennent à un groupe ont une capacité réelle à anticiper les effets d'une restructuration et à prévoir les moyens à mettre en œuvre. Pour les autres, que notre amendement vise principalement, notamment celles dont l'activité dépend essentiellement de la sous-traitance, la situation est fragile et dépend d'événements souvent imprévisibles qui créent des difficultés économiques réelles. Il convient de permettre aux salariés licenciés de ces entreprises de bénéficier collectivement de conditions similaires à celles des salariés des entreprises dominantes qui, par cascade, sont la cause de leur licenciement.

Seule la mise en place d'un fonds de mutualisation pourrait permettre de répondre, même partiellement, à cette forme d'injustice. Les gestionnaires du fonds de mutualisation, dont on peut prévoir qu'ils seront désignés par les organisations patronales représentatives, auront la charge de décider de la nécessité d'intervention, ou non, de ce fonds selon que la situation de l'entreprise est bonne ou qu'elle est réellement en difficulté. Le montant de la cotisation serait estimé à ce jour à 0,20 % de la masse salariale. Cet amendement fait référence à un débat auquel M. Borloo lui-même a contribué dans la presse.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Cet amendement rappelle une proposition qui a été faite par l'un des partenaires sociaux, syndical en l'occurrence. Au cours de l'audition, nous en avons beaucoup débattu. Il n'est pas très éloigné non plus de ce que j'ai lu sous la plume de Jean-Louis Borloo, ces jours derniers.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Nous avons donc les mêmes lectures !

M. Dominique Dord, rapporteur. En cas de licenciement, on pourrait imaginer un statut intermédiaire et provisoire entre la situation de salariat et celle de chômage. Ce statut ne relèverait pas du salariat, puisqu'il y aurait rupture du lien contractuel avec l'entreprise, mais il ne serait pas assimilable à une période de chômage, en raison d'un système de mutualisation particulier.

Néanmoins, la commission a repoussé cet amendement. D'ailleurs, dans l'esprit des partenaires sociaux, en particulier du syndicat FO, avec lequel nous en avons beaucoup débattu, l'idée n'était pas que cela soit adopté par la voie législative, mais que l'on continue à chercher un accord avec les représentants du patronat dans le cadre de la négociation sociale.

Je vous propose donc, mes chers collègues, de repousser cet amendement, sachant que, sur le fond, la question reviendra, et peut-être assez vite, dans le débat politique national.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Dans cette proposition qui a été faite au cours des négociations, il y a des éléments de nature à éclairer notre réflexion future sur la sécurisation des parcours professionnels. Cependant, nous avons la préoccupation constante que le coût ne soit pas plus lourd pour les entreprises. Or, en l'état, créer un fonds de mutualisation nouveau représenterait un surcoût.

Par ailleurs, ce fonds ne répond pas à une autre préoccupation. En effet, monsieur Le Bouillonnet, vous réservez le bénéfice d'un tel dispositif aux seuls licenciements pour motif économique, dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi. Mais le vrai défi auquel nous sommes confrontés est la réduction des inégalités entre grandes et petites entreprises, et entre les salariés qui sont couverts par un PSE et ceux qui subissent un licenciement pour motif économique individuel. Nous voulons qu'ils soient tous concernés par notre droit au reclassement, et non pas seulement les 20 % sur les quelque 200 000 – 203 000 en 2003 – licenciements qui ont été en quelque sorte couverts.

Nous travaillons encore sur cette question. Ainsi, M. Dord évoquait les réflexions qui sont conduites actuellement au sein du pôle de cohésion sociale autour d'une structure intermédiaire qui assurerait le reclassement au travers d'une formule de salariat – ou non – à définir, dont le financement reste à préciser avec les partenaires sociaux et qui, à la différence de la présente proposition, romprait le contrat entre l'entreprise et son salarié. C'est la structure elle-même qui serait liée par contrat avec le salarié.

Voilà des éléments de réflexion sur lesquels Jean-Louis Borloo aura l'occasion de revenir. Il faut en parler dès maintenant avec les partenaires sociaux.

M. Wauquiez le disait hier, notre débat marque un progrès dans le droit au reclassement, vers la sécurisation des parcours professionnels, en cherchant un équilibre entre l'entreprise et les salariés, et sans remettre en cause la souplesse nécessaire. C'est un premier pas important, qui ne nous dispense pas, au moment où nous allons revoir la convention d'assurance chômage, d'engager une réflexion plus large. C'est ce que nous entreprenons au pôle de cohésion sociale.

Avis défavorable, donc.

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Après les interventions du rapporteur et du ministre, je souhaite compléter mes propos.

Nous situant dans le cadre d'un plan de cohésion sociale, nous traitons là du cas des salariés qui sont dans les situations les plus difficiles, puisqu'ils sont employés soit dans les entreprises les plus petites, qui ont le plus de mal à assumer les processus d'accompagnement, soit dans les petites entreprises sous-traitantes dont la situation est compromise brutalement. C'est pour eux que nous devons travailler, parce que ce sont eux qui ont vraiment besoin d'être aidés.

Je n'ai pas bien compris si vous désiriez poursuivre la réflexion pour aboutir à un texte législatif ou vous en remettre à la négociation. Vous avez vous-même suggéré qu'il faudrait imaginer un nouveau rapport contractuel. Or c'est au législateur de le faire.

M. le ministre délégué aux relations du travail. Cela reviendra au législateur, en effet !

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Voilà pourquoi nous jugeons nécessaire de maintenir l'amendement, même si le débat se poursuit, car nous le considérons comme un rappel à la nécessité pour nous de couvrir ce champ, qui ne l'est pas par votre dispositif. Il s'agit aussi de rappeler qu'il appartient au législateur d'élaborer les rapports contractuels du droit du travail, et à personne d'autre, même si les partenaires sociaux doivent bien entendu participer au processus.

Enfin, j'ai le sentiment que le Gouvernement doit faire passer un message clair car je ne suis pas certain que la négociation ne se heurte pas à un refus de collaborer de la part du MEDEF. Il faudra donc, à un moment ou à un autre, que le Gouvernement exprime, d'une manière ferme et courageuse, qu'il faut prendre en compte ce problème et que le syndicat patronal devra être partenaire dans le financement.

M. le président. La parole est à M. Francis Vercamer.

M. Francis Vercamer. L'amendement est très intéressant. Le groupe UDF est attaché au statut du salarié et je ne manque pas, chaque fois que m'en est donnée l'occasion, de rappeler à la tribune combien il est nécessaire d'assurer la sécurité du salarié, tout en ménageant la flexibilité pour l'entreprise, ce qui est parfois contradictoire. L'idée de déconnecter le statut du salarié de l'entreprise à laquelle il appartient pourrait donc faire son chemin dans un débat avec les partenaires sociaux, bien sûr, dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels. Cela permettrait aussi de changer d'entreprise plus facilement car on sait bien que plus les procédures sont nombreuses, plus c'est difficile. Généralement, lorsqu'il y a rupture, elle est brutale et les gens se retrouvent au chômage, voire dans l'exclusion. C'est pourquoi l'idée que contient cet amendement, et qui découle effectivement d'une discussion avec Force ouvrière, est séduisante.

Cependant, il faut pousser plus loin la réflexion. Il faut réfléchir à un nouveau contrat de travail qui pourrait voir le jour à l'issue de la négociation, mais aussi à son financement. Même si, dans ce cas précis, il paraît logique que l'entreprise paye le licenciement, on ne peut indéfiniment créer des fonds de ce genre. Ainsi, est-il normal que l'entreprise paye pour d'autres personnes qui n'appartiennent pas au milieu de l'entreprise, par le biais de fonds ASSEDIC, je pense aux intermittents du spectacle ? On ne peut pas tout demander à l'entreprise, il faut aussi faire intervenir la solidarité nationale.

Remettons toutes ces questions à plat avant de voter un pareil amendement. Je l'aurais pour ma part volontiers adopté si le financement ne m'avait posé problème.

M. le président. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Je soutiens l'amendement de mes collègues socialistes car il s'agit d'aider les salariés de PME-PMI qui sont sous-traitants de grandes entreprises. Ces salariés se retrouvent souvent dans des situations catastrophiques, alors que ce n'est pas le cas de l'entreprise qui sous-traite. L'amendement a le mérite de proposer de mettre à contribution les grands groupes ou entreprises pour faire respecter les droits des salariés dans lesdites PME-PMI, ce qui relève d'une solidarité légitime.

On nous reproche souvent d'être contre les entreprises.

M. Jean-Michel Fourgous. Et on a raison parce que c'est très souvent le cas !

Mme Muguette Jacquaint. C'est faux ! En l'occurrence, il s'agit d'aider les PME à respecter les contrats de travail par la solidarité entre les grandes entreprises et les plus petites. En l'inscrivant dans la loi, nous y contribuerions.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 836.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 403.

La parole est à Mme Arlette Grosskost, pour le soutenir.

Mme Arlette Grosskost. Il s'agit, cette fois-ci, des plans de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises en cours de restructuration qui ont plus de mille salariés.

Cet amendement, très simple mais innovant, propose de proroger à dix-huit mois la durée du congé de reclassement, prévue par les textes antérieurs de quatre à neuf mois, et, en conséquence, de prolonger également les exonérations de cotisations sociales.

Cette proposition nous a été inspirée par une situation vécue sur le terrain. L'entreprise Wärtsilä, qui a récemment fait parler d'elle, a deux établissements, un à Seclin dans le nord et un à Mulhouse. Elle se proposait – oui, mes chers collègues, il existe des entreprises vertueuses ! – de consentir un congé de reclassement à ses salariés le temps nécessaire pour qu'ils retrouvent un travail mais s'est vu opposer par la direction du travail, à laquelle avait été soumis le problème, les textes en vigueur, à savoir que ce congé ne peut excéder neuf mois.

Je précise que l'entreprise s'engageait à payer 65 % des rémunérations à ses salariés jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi, sans limitation de délai, ce qui est tout de même assez extraordinaire, en assortissant cette rémunération d'une prime de rapidité : 10 000 euros auraient été versés à celui qui aurait trouvé un emploi au bout de trois mois.

Voilà une entreprise qui a vraiment envie d'aider ses salariés à retrouver un travail le plus rapidement possible. Il va sans dire que les salariés devaient profiter, pendant cette période, d'une formation.

Cette initiative audacieuse, simple et vertueuse ne coûterait pas cher à la société, puisque tant que les salariés seraient payés par l'entreprise, ils ne relèveraient pas des ASSEDIC. Tout le monde y gagnerait.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement.

Sur le fond, nous comprenons, et même nous partageons l'idée que l'État pourrait accompagner une entreprise vertueuse qui souhaiterait prolonger au-delà de neuf mois le congé de reclassement. Certes, l'État n'y perdrait pas puisque, de toute façon, le salarié se serait retrouvé au chômage et donc n'aurait pas versé de cotisations, mais il supporterait les cotisations relatives aux neuf mois supplémentaires, si bien que la mesure serait finalement assez coûteuse.

Mme Muguette Jacquaint. Tout à fait !

M. Dominique Dord, rapporteur. Par ailleurs, nous venons de fixer une durée pour la convention de reclassement personnalisé : entre quatre et neuf mois. Essayons de garder quelque cohérence entre le congé de reclassement et la convention.

D'ailleurs, madame la députée, vous-même l'écrivez dans votre exposé des motifs, aujourd'hui, rien n'empêche une entreprise de proposer à ses salariés une période supplémentaire de suspension du contrat de travail. Nous avons compris que vous souhaitiez que l'État accompagne cette démarche vertueuse. Nous allons donc maintenant écouter le ministre.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Puis-je accompagner la vertu, me demande-t-on.

Madame Grosskost, je veux rendre hommage à votre démarche. Éluë d'un secteur qui connaît un fort taux de chômage, – la région de Mulhouse, 14 % – vous vous êtes fortement impliquée pour que les salariés d'une entreprise comme Wärtsilä retrouvent très rapidement un emploi. C'est un engagement que partagent tous les élus, mais vous y avez mis votre marque personnelle, en y ajoutant votre contribution à une réflexion plus globale.

Nous sommes face à un vrai problème. La plupart des très grandes entreprises offrent à leurs salariés, en cas de licenciement économique, une indemnisation, un accompagnement et une formation dans des conditions qui vont au-delà de ce que prévoient la loi ou la convention. Mais, entre les entreprises de plus de 1 000 et de moins de 1 000 salariés, l'écart dans ce domaine est de un à six. Nous voulons sécuriser le parcours professionnel de tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. L'État pourra-t-il mieux accompagner les salariés des grandes entreprises ? Pourra-t-il faire de même pour ceux des PME ? Aujourd'hui, avec Jean-Louis Borloo, nous cherchons à réduire le fossé qui existe entre ces catégories. Je ne peux donc pas répondre favorablement à votre amendement, madame Grosskost, bien que j'en comprenne la philosophie, et je préférerais que vous le retiriez. Cela étant, votre démarche contribue depuis le printemps dernier à la réflexion que nous conduisons sur la sécurisation des parcours professionnels.

M. le président. La parole est à Mme Arlette Grosskost.

Mme Arlette Grosskost. Je tiens à préciser que Wärtsilä a mis en place un plan de reclassement au-delà des neuf mois et, en désespoir de cause, finance les charges sociales supplémentaires. Elle a fait des émules et d'autres entreprises, Formica par exemple, ont envisagé un plan de reclassement supplémentaire auprès de la direction départementale du travail. Mais elles ne sont pas allées plus loin, tout simplement parce que le coût des charges sociales leur paraissait trop lourd à assumer.

Il eût été sympathique d'accompagner les entreprises volontaires, car il ne s'agit pas d'imposer quoi que ce soit. Comme M. le ministre a indiqué qu'une réflexion était en cours sur ces entreprises vertueuses, j'attendrai ses conclusions et je retire mon amendement.

Mme Muguette Jacquaint. C'est la vertu du libéralisme !

M. le président. L'amendement n° 403 est retiré.

Les amendements n°s 512 et 720 ne sont pas défendus.

Article 37-5

M. le président. La parole est à M. Hervé Novelli, inscrit sur l'article.

M. Hervé Novelli. Avec cet article, nous abordons le problème des délais de prescription du plan social pour l'emploi.

Il s'agit aujourd'hui de trouver un point d'équilibre entre l'intérêt des entreprises et les garanties de recours offertes aux salariés. Le Gouvernement a ainsi décidé d'instaurer un délai d'un an pour les recours des salariés contre le plan social. Il s'agit d'un élément fondamental de sécurité juridique pour les entreprises, et je tiens à saluer cette démarche, mais on peut aller plus loin. L'avant-projet transmis à la sous-commission de la négociation collective prévoyait d'ailleurs un délai de prescription ramené à six mois.

Le point de départ de la prescription est la dernière réunion du comité d'entreprise. Douze mois doivent s'écouler pour rendre le plan social définitif. Si un recours

est intenté pendant ce laps de temps, il faut ajouter alors les délais de jugement. La procédure pourra continuer à s'étendre sur plusieurs années et remettre en cause tardivement des situations alors acquises.

C'est dans ce cadre que je défendrai tout à l'heure un amendement qui tend à retenir une prescription de huit mois.

M. le président. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Monsieur le ministre, avec cet article, le Gouvernement ampute encore une fois une partie des droits des salariés et de leurs représentants. En effet, à l'annonce d'un plan de licenciement, la seule arme dont disposent les salariés pour contrecarrer les velléités patronales réside parfois dans la suspension de la procédure *via* les actions en justice.

Cet article est une résurgence du rapport de M. de Virville tendant à donner raison au MEDEF, car son objet est de raccourcir les délais de prescription des recours pouvant être diligentés en matière de licenciement économique.

L'objectif du Gouvernement est de neutraliser les pouvoirs des représentants des salariés et d'encadrer autant que faire se peut l'intervention du juge, toujours trop présent dans les relations du travail selon certains.

Dans son rapport, M. Camdessus soulignait que « vouloir s'opposer à la destruction de l'emploi par la voie judiciaire est illusoire » et que « le délai gagné en alourdissant le coût du licenciement se paie en emplois ». Vous allez donner sens à ce propos.

Le Gouvernement a prévu un délai maximal de quinze jours, à compter de chacune des réunions du comité d'entreprise, pour demander en référé la suspension de la procédure en raison du non-respect de la phase de consultation du comité d'entreprise ou de l'insuffisance des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi. Comment pourrait-on considérer que ce délai est insuffisant ? Proposer un délai de huit ou quinze jours en matière de référé, c'est bien mal – ou trop bien – connaître le travail que représente ce type d'action.

De l'avis des praticiens, ce délai est dérisoire. Matériellement, il leur sera le plus souvent impossible d'obtenir le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise faisant apparaître l'irrégularité, procès-verbal qui constituera la pièce maîtresse du contentieux.

Prenons un cas pratique.

Si, au vu du rapport de l'expert, le comité d'entreprise s'aperçoit que les informations qui lui ont été données par l'employeur lors de la première réunion sont fausses ou insuffisantes, il doit se réunir, dans un délai de trois jours francs, en séance extraordinaire afin de voter une délibération l'autorisant à engager une action en référé.

Si la réunion initiale – celle au cours de laquelle les informations incomplètes ont été communiquées – date de plus de quinze jours, il ne sera plus possible d'agir pour obtenir la communication d'une information sincère.

Cet exemple montre bien que le délai que vous imposez est intenable !

C'est pourquoi nous proposons de supprimer tout délai et d'en rester à la situation prévue actuellement par la loi.

M. le président. Nous en venons aux amendements.

Je suis saisi de deux amendements, n^{os} 84 et 850, tendant à supprimer l'article 37-5.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour soutenir l'amendement n^o 84.

Mme Muguette Jacquaint. Le salarié perd son statut de citoyen en passant la porte de l'entreprise. Vous nous parlez d'entreprise citoyenne mais les droits des salariés sont à nouveau bafoués. Désormais, pour défendre l'une des choses les plus fondamentales de sa vie, son emploi, le salarié ne pourra plus agir que pendant un an.

On nous dit que la prescription quinquennale crée une insécurité juridique pour l'entreprise. Pour combattre cette insécurité, vous créez une exception et une véritable injustice qui se fondent sur l'idée que le salarié ne dispose pas, en tant que tel, de l'intégralité de ses droits de citoyen.

Nous retrouvons ici les thèses du MEDEF. Et, dans les amendements dont nous avons pu prendre connaissance, le Gouvernement reprend toutes ces dispositions. Il est regrettable qu'à l'occasion d'un débat sur la cohésion sociale, sur la protection du salarié, sur le droit au travail et la lutte contre le chômage, on prenne des dispositions contraires aux salariés.

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet, pour soutenir l'amendement n^o 850.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Le dispositif proposé crée une importante innovation dans la procédure et les modalités de saisine du conseil des prud'hommes ou des tribunaux de grande instance régissant la désignation d'experts.

Le premier alinéa fixe un délai de saisine du juge des référés de quinze jours à partir de chaque réunion du comité d'entreprise. Cette formulation est impropre et susceptible de créer mille problèmes. L'article L. 321-7-1 du code du travail qui organise la consultation du comité d'entreprise est déjà l'un des plus compliqués. Si vous aviez pu faire le ménage en la matière, monsieur le ministre, vous auriez fait œuvre utile ! Cet article traite des convocations et des nouvelles convocations en l'absence de *quorum*, et de la saisine des autorités administratives, avec des délais qui courent à chaque fois.

Je m'étonne que vous invoquiez dans le premier alinéa un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise, alors que les délibérations de ces derniers font l'objet de notifications par pli recommandé et de notifications aux autorités administratives compétentes qui leur ouvrent des délais différents. Par conséquent, alors que l'objectif est d'accélérer les choses, vous allez les compliquer. La référence à « chacune des réunions du comité d'entreprise » est inexacte.

M. le rapporteur l'a souligné hier, la saisine en référé est une procédure particulière. Le juge des référés peut décider lui-même que la procédure n'est pas valable soit parce qu'on touche à une contestation de fond, auquel cas le juge n'est pas compétent, soit parce que les délais de la saisine ont été considérés trop longs et incompatibles avec la nécessité d'une certaine célérité.

Le premier alinéa est donc inacceptable. Vous allez créer un délai qui sera contredit par l'ensemble des procédures concernant la saisine, notamment de l'autorité administrative, ou la possibilité d'une nouvelle convocation.

Quant au deuxième alinéa, il est encore plus grave dans la mesure où il encadre le droit individuel de saisine du salarié. Cette forme de prescription constitue une anomalie dans le droit français. Dans aucun domaine, à ma connaissance, on ne dispose d'un délai aussi bref pour faire valoir

ses droits. La seule exception figure dans le code du travail : le certificat de travail et le solde de tout compte peuvent être contestés au fond dans un délai de deux mois, ce délai n'étant opposable que s'il en a été fait mention dans le document. C'est d'ailleurs la formule que vous reprenez ici.

Il n'est pas acceptable de s'en prendre ainsi au droit individuel du salarié. Certes, nous ne parlons que des licenciements économiques. Mais, contrairement à ce que l'on croit – et notamment ceux qui ne sont pas compétents dans ce domaine –, de telles règles, loin de n'exister que pour ennuyer ceux qui y ont recours, sont d'abord protectrices de leurs droits.

Nous demandons donc la suppression de l'article afin d'en rester au droit commun qui, dans ce domaine, ne pose aucune difficulté : le salarié dispose de toute liberté pour engager une action ; c'est le juge des référés lui-même qui s'assure de la pertinence de la saisine.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission a bien sûr repoussé ces deux amendements de suppression. À nouveau, il lui a semblé que la solution trouvée était équilibrée.

La sécurisation de la procédure est une demande très forte des entreprises. De façon paradoxale, alors que les procédures applicables en matière de licenciement sont soumises à un ensemble complexe de règles contraignantes, notre droit, contrairement à ce qui se passe chez nos voisins européens, reste discret sur les délais de recours, pour ne pas dire muet. L'initiative du Gouvernement est d'ailleurs relativement consensuelle, comme nous avons pu nous en apercevoir au cours des auditions.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Vous ne pouvez pas affirmer cela !

M. Dominique Dord, rapporteur. Six partenaires sociaux y sont en effet favorables, et ceux qui réclament des délais très étendus occupent une position marginale. Il est vrai que le MEDEF voudrait réduire le délai de contestation portant sur la régularité de la procédure de licenciement à deux mois, tandis que la CFDT préférerait un délai de dix-huit mois. Il reste que personne ne souhaite une déréglementation totale. Le Gouvernement a rendu son arbitrage en choisissant un délai d'un an, ce qui nous place dans la moyenne des pays européens. C'est une décision qui globalement emporte le consensus, avec des nuances importantes, il est vrai.

Quant au délai de prescription de l'action en référé, fixé à quinze jours, il nous a paru convenable dans la mesure où il intervient au terme d'une procédure déjà longue, ayant mis en contact les partenaires sociaux pendant de longues journées, voire de longues semaines. Ce choix nous semble raisonnable et efficace.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Efficace pour qui ?

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Le rapporteur a résumé les attentes des différents acteurs en ce domaine. La sécurité juridique me paraît essentielle s'agissant de procédures aussi lourdes et déstabilisantes. Le référé étant caractérisé par l'urgence, il semble normal de fixer un délai court de prescription. Quant à la contestation de la régularité de la procédure, elle doit se prescrire dans un délai raisonnable et connu de tous. Un an nous semble un bon compromis.

Puisque nous parlons, depuis quelques dizaines d'heures, du code du travail, je reviens sur le processus que nous avons engagé pour le clarifier, le moderniser et l'adapter – et non pour le dynamiter comme on a pu l'affirmer –, processus qui s'apparente au travail entrepris par le garde des sceaux pour les procédures civiles. Sans qu'il s'agisse d'appliquer systématiquement un parallélisme des formes, nous comparons les différents délais de recours et nous faisons en sorte de les rendre raisonnables et compatibles avec la réalité économique et la vie des entreprises et des salariés. Avec des délais de prescription de cinq ans, les procédures deviennent inextricables, les décisions incompréhensibles et inapplicables. Est-ce vraiment une bonne manière de rendre la justice ? Une décision prise après plusieurs années peut en effet avoir des conséquences personnelles graves et déstabilisantes.

Voilà pourquoi nous ne pouvons accepter ces amendements, même si nous comprenons leur philosophie. Elle procède d'une pratique antérieure du droit, alors que nous cherchons à moderniser et à sécuriser.

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Je voudrais, sans polémique, insister sur cette question importante. Il ne faut pas confondre les délais applicables à l'action de saisine d'une juridiction et le temps pris par celle-ci pour rendre sa décision. Ce sont deux choses différentes.

M. Hervé Novelli. Certes, mais elles sont liées !

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Une des grandes œuvres qui restent à accomplir est de faire en sorte que la procédure prud'homale, d'une part, et le fonctionnement des juridictions chargées de l'appliquer, d'autre part, puissent résoudre dans des délais raisonnables des actions qui reposent la plupart du temps sur des créances alimentaires. Il s'agit d'un vrai problème, nous ne le contestons pas. Un travail reste à accomplir dans ce domaine, qui passe par la mise en œuvre par l'État de moyens nouveaux au bénéfice de la justice prud'homale.

Mais tout cela n'a rien à voir avec les conditions de saisine. Réduire les délais en la matière est une façon de porter atteinte aux droits du justiciable, mais pas de permettre qu'une décision soit prise dans les délais les plus rapprochés. Il est intellectuellement malhonnête de confondre les deux problèmes.

Avec le premier alinéa de cet article, vous obtiendrez en réalité l'effet inverse de celui que vous recherchez, car ce n'est pas parce qu'un salarié n'aura pas eu le temps de saisir le juge des référés que son argument sur la nullité de la procédure aura cessé d'être valable. Simplement, au lieu d'être réglée rapidement par la voie du référé, la contestation – qui peut par exemple porter sur un aspect de la réunion du comité d'entreprise – ne le sera que cinq ans plus tard, lorsque le tribunal, en appel, aura annulé toute la procédure de consultation. Vous allez droit dans le mur, c'est ma propre expérience qui me conduit à le penser. Un délai de référé plus long est au contraire un moyen de bétonner la procédure, pour l'employeur autant que pour le salarié : il évite que celle-ci soit examinée par le tribunal saisi au fond, aggravant encore la désorganisation. Ainsi, en voulant améliorer les choses, vous courez à la catastrophe.

En ce qui concerne le deuxième alinéa, c'est-à-dire le droit individuel du salarié à exciper de l'irrégularité de la procédure de licenciement, vous avez dit, monsieur le rapporteur – et à mon sens, ce n'est pas anodin –, qu'à la demande des entreprises, il était nécessaire de sécuriser les procédures.

Pour ma part, je trouve singulier que la seule façon de les sécuriser soit de réduire les droits des salariés, alors que ce sont eux qui sont les plus désarmés face à la justice.

Mme Muguette Jacquaint. Tout à fait !

M. Jean-Michel Fourgous. Pourtant, dans 80 % des cas, c'est à eux que la justice donne raison !

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. En termes d'accès au droit, de capacité d'analyse de la jurisprudence, les justiciables individuels sont en effet dans une situation moins favorable que les collectivités et les entreprises.

Ce prétexte de la sécurisation cache en fait tout autre chose : la volonté de régler le plus vite possible ce genre de problèmes, de rendre rapidement la procédure incontestable. Une fois évacués les risques d'une contestation sur les modalités de consultation du comité d'entreprise, il est en effet possible de passer à l'affaire suivante. Mais c'est au prix de dizaines et de dizaines de salariés licenciés.

Le seul résultat que vous obtiendrez avec ce genre de disposition, c'est que le tribunal juge du fond devra également, des années après, se prononcer sur la régularité de la procédure. C'est donc aussi pour des raisons pratiques que nous demandons la suppression de l'article. Il serait préférable de revoir dans son ensemble la procédure prud'homale et de donner aux juridictions les moyens de prendre des décisions dans des délais plus brefs.

M. le président. La parole est à M. Laurent Wauquiez.

M. Laurent Wauquiez. M. Le Bouillonnet a raison de distinguer le délai de saisine du temps que met une juridiction pour prendre sa décision. Il n'en demeure pas moins que, si le délai de saisine est de cinq ans, on aura beau avoir une justice rapide, capable par exemple de se prononcer dans les six mois, le résultat sera quand même une décision prise trop tard, décredibilisée avant même d'avoir été rendue, et qui n'apporte rien au salarié.

M. Hervé Novelli. C'est vrai.

M. Laurent Wauquiez. Par ailleurs, votre argumentation relative au référé est la même que celle qui avait été opposée au référé administratif, le délai ayant été jugé trop court. Elle revient à sous-estimer la capacité d'adaptation des justiciables. En réalité, ils font une première requête de saisine assez sommaire dans les quinze jours, ce qui permet au juge de commencer à travailler, et présentent ensuite un mémoire complémentaire.

Ces craintes risquent donc d'empêcher la mise en place d'une décision de justice aussi rapide qu'efficace.

M. le président. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n^{os} 84 et 850.

(Ces amendements ne sont pas adoptés.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n^o 998.

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

M. le ministre délégué aux relations du travail. L'article 37-5 concerne la procédure contentieuse contre les licenciements économiques, qu'ils soient individuels ou collectifs.

Il est donc plus clair de placer ces nouvelles dispositions en fin de chapitre du code, après l'article L. 321-15 consacré justement à ces procédures contentieuses, plutôt qu'après l'article L. 321-7-1 qui traite des prérogatives du comité d'entreprise en cas de projet de licenciements économiques collectifs.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement mais, à titre personnel, j'y suis favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 998.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n^o 383.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour le soutenir.

Mme Muguette Jacquaint. Cet amendement est défendu. Il relève de la même philosophie que les amendements précédents.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Rejeté par la commission.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

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

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 383.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements, n^{os} 837 et 203, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet, pour soutenir l'amendement n^o 837.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Lorsque j'ai présenté mon amendement de suppression, j'ai explicité les raisons pour lesquelles nous considérons que cet article était surabondant.

Cet amendement, en quelque sorte de repli, tend à pallier le risque engendré par la promptitude. Nous proposons en effet de porter le délai de recours de quinze jours à un mois afin que les parties, et pas seulement les salariés, puissent matériellement saisir le juge des référés. Fixer un tel délai est plus confortable et permettra d'éviter la difficulté que j'ai évoquée précédemment.

À la lecture de l'amendement n^o 203, j'observe que M. Fourgous va nous proposer de réduire le délai de saisine du juge des référés à huit jours. Pourquoi ne demandez-vous pas la suppression pure et simple du délai de recours ? Nous connaîtrions alors clairement votre état d'esprit et le sens que vous voulez donner aux relations du travail !

Mme Janine Jambu. C'est clair !

M. le président. La parole est à M. Jean-Michel Fourgous, pour présenter l'amendement n^o 203.

M. Jean-Michel Fourgous. Je répondrai à mon collègue, grand spécialiste des prud'hommes, que la nature même d'un référé est d'abrèger les délais, à moins qu'on n'entre dans d'autres procédures.

Quant à l'ennemi des salariés, ce n'est ni le capital, ni l'entrepreneur, ni l'entreprise.

Mme Janine Jambu. Alors, qui est-ce ?

M. Jean-Michel Fourgous. C'est le chômage ! Je ne sais pas si tout le monde a bien identifié, ici, le même ennemi.

Il faut respecter le principe du référé, qui existe d'ailleurs pour nombre de procédures. En effet, en réduisant le délai de recours à huit jours, on abrègera une période difficile pour les deux parties.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Nous avons déjà beaucoup débattu de ces questions de délai. Ces deux amendements prouvent que le Gouvernement a su trouver un juste équilibre en la matière. Donc, je vous propose de les repousser.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Je vous remercie, monsieur le rapporteur, de cet hommage au Gouvernement qui n'est pas équilibré, mais équilibré ! *(Sourires.)*

Les délais proposés sont indispensables à la sécurisation des procédures et au respect des droits. C'est cet équilibre que je souhaite défendre. Je vous demande en conséquence de bien vouloir retirer votre amendement, monsieur Fourgous.

Quant à l'amendement n° 837, le Gouvernement y est défavorable.

M. le président. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. L'amendement n° 203 est révélateur de la volonté de M. Fourgous ! Plus vite le salarié sera au chômage et mieux ce sera, surtout si c'est sans appel !

M. Jean-Michel Fourgous. Je parle de l'entreprise !

Mme Muguette Jacquaint. Je ne suis pas d'accord avec le Gouvernement...

M. Christian Vanneste. Quelquefois, oui !

Mme Muguette Jacquaint. ... parce qu'il réduit les délais, mais dans une moindre mesure. Votre objectif est de licencier très vite et de sécuriser l'entreprise ! Pour ce qui est de la sécurité des salariés, il en va autrement !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 837.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Maintenez-vous votre amendement, monsieur Fourgous ?

M. Jean-Michel Fourgous. Monsieur le président, comme chacun le sait, le Gouvernement a opté pour l'équilibre.

Mme Muguette Jacquaint. Pas comme vous !

M. Jean-Michel Fourgous. Nous le soutenons donc et je retire mon amendement !

M. le président. L'amendement n° 203 est retiré.

Je suis saisi d'un amendement n° 755.

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

M. Dominique Dord, rapporteur. L'objectif de cet amendement est de préciser que la régularité d'un licenciement doit s'apprécier à la fois sur la forme et sur le fond.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 755.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. En conséquence, les amendements n°s 838, 322 et 57 tombent.

Mme Muguette Jacquaint. Il est bon que l'amendement du MEDEF tombe !

M. Hervé Novelli. Mon amendement portait sur les délais, monsieur le président !

M. le président. Oui, mais l'article a fait l'objet d'une nouvelle rédaction.

Vous pourrez vous exprimer sur l'article suivant, monsieur Novelli.

Je mets aux voix l'article 37-5, modifié par les amendements adoptés.

(L'article 37-5, ainsi modifié, est adopté.)

Article 37-6

M. le président. Sur cet amendement, plusieurs orateurs sont inscrits.

La parole est à Mme Janine Jambu.

Mme Janine Jambu. Cet article prétexte est présenté par le Gouvernement comme un gage de sa volonté d'agir en faveur de l'emploi et de la reconversion des territoires.

Toutefois, ces mesures représentent peu de chose, elles ne lui coûtent rien et ne responsabilisent pas davantage les entreprises.

Noyée dans la panoplie des dispositions visant globalement à assouplir les règles en matière de licenciement, la mesure envisagée pour réactiver les bassins d'emploi apparaît tout au plus comme un ersatz de l'article 118 de la loi de modernisation sociale.

C'est d'autant plus vrai – et il en va ainsi de l'ensemble du texte – que, lorsqu'il s'agit de définir des droits nouveaux, de poser des garanties pour ceux, salariés ou chômeurs, qui n'en ont pas ou qui n'en ont guère, le contenu des textes proposés est imprécis.

Le projet de loi ne dit mot de l'ampleur que devra revêtir le projet de licenciement pour que cette obligation de contribution à la réactivation du bassin d'emploi, mise à la charge des entreprises de plus de 1 000 salariés, prenne effet.

En outre, on ne sait pas non plus quels seront les critères retenus par l'État pour décider d'intervenir ou non lorsque le licenciement économique est effectué par une entreprise de moins de 1 000 salariés.

Enfin, s'il est clair que l'effort demandé varie en fonction de la taille des entreprises, plus ou moins de 1 000 salariés, dans tous les cas, les entreprises pourront se libérer de tout effort formalisé dans la convention signée avec l'État en s'acquittant d'une contribution financière. Un tel mécanisme risque fort d'être perçu par les plus grosses entreprises comme un permis de licencier.

Mme Muguette Jacquaint. Tout à fait !

Mme Janine Jambu. En effet, les entreprises, qui en auront financièrement la possibilité préféreront payer une pénalité plutôt que d'avoir à s'engager dans une action de réactivation des bassins d'emploi. En revanche, les plus petites entreprises n'auront pas d'autre choix que de s'engager dans le dispositif sans en avoir ni les moyens ni les ressources.

L'article 118 de la loi de modernisation sociale comportait un dispositif de même inspiration, mais qui avait le mérite d'aller plus loin dans la logique d'un travail local en commun sur l'emploi. En effet, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs devaient être réunies avant la signature de la convention. Elles devaient également être associées au processus de mise en œuvre des mesures prévues. Désormais, elles ne seront plus que consultées. La différence est de taille ! Vous semblez ne pas vous intéresser réellement à l'essentiel, monsieur le ministre, c'est-à-dire à la réalisation concrète des mesures de revitalisation des bassins d'emploi.

Notre amendement tendant à supprimer cet article témoigne de l'ensemble de ces interrogations, voire de ces contestations.

M. le président. La parole est à M. Laurent Wauquiez.

M. Laurent Wauquiez. En entendant parler ma collègue de l'état quelque peu gazeux du dispositif, je pense qu'elle devait viser l'article 118 de la loi Guigou qui, elle, était effectivement très gazeuse.

Mme Muguetta Jacquaint. Nous évoquions la loi de modernisation sociale !

M. Laurent Wauquiez. Au contraire, l'article 37-6 du présent projet permet de structurer une expérience qui a finalement montré quelle pouvait être concluante et intéressante à condition de lui donner une colonne vertébrale.

L'article 37-6 permettra effectivement d'éviter l'effet de dominos qui peut être catastrophique pour un bassin d'emploi quand une entreprise importante licencie, entraînant progressivement avec elle les sous-traitants.

Trois points sont intéressants dans cet article : il institue un seuil minimum de contribution à la création d'emplois, d'un montant supérieur à deux fois le SMIC mensuel par personne licenciée, le dispositif est moins restrictif que l'article 118 de la loi Guigou puisqu'il y a une obligation de revitalisation non plus seulement lors de la fermeture d'un site mais dès qu'un licenciement d'ampleur frappe un bassin d'emploi, et on prend en compte les sous-traitants et les entreprises de moins de mille salariés.

Cela dit, les mécanismes défensifs ne suffisent pas, et cet article doit être considéré dans une démarche globale, avec des pôles de compétitivité destinés à donner plus d'énergie à des bassins d'emploi, en les aidant à avoir une attitude offensive sur le marché de l'emploi.

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 85, tendant à supprimer l'article 37-6.

Puis-je considérer qu'il a été défendu ?

Mme Muguetta Jacquaint. Oui.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. On assiste sur cet article à un jeu un peu étonnant, on se bat presque à front renversé. M. Fourgous va nous proposer de rétablir la loi de modernisation sociale et vous, madame Jambu, vous demandez la suppression de cet article qui est pourtant plus clair et plus large que cette loi en matière de revitalisation. Chacun, pour des raisons différentes, plaide à mon avis de manière curieuse.

Pour nous, bien entendu, cet article ne mérite pas d'être supprimé, loin s'en faut. Il étend en le précisant le champ d'application de l'article 118 de la loi de modernisation sociale puisque, désormais, le fait générateur de l'obligation

de revitalisation ne sera plus nécessairement la fermeture partielle ou totale d'un site mais tout licenciement qui, même en cas de maintien du site, affectera l'équilibre du bassin d'emploi. Il est donc plus favorable de ce point de vue que la loi de modernisation sociale, beaucoup plus précis aussi, et c'est la raison pour laquelle il faut rejeter cet amendement, comme l'a fait la commission.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Vous estimez, madame Jambu, que le texte est trop imprécis. Nous parlons de réalités de terrain, parfois difficiles à traduire avec des critères chiffrés et rigides. Notre but, c'est de donner au représentant de l'État les moyens de mettre les entreprises à contribution pour remédier aux effets déstabilisateurs que peut entraîner une restructuration dans un bassin d'emploi. Quand une entreprise est structurante dans un bassin d'emploi, qu'elle ait 150, 200 ou 250 salariés, tous les élus, vous le savez, viennent demander à l'État de les aider à compenser les effets sociaux et économiques d'une telle déstabilisation. Voilà pourquoi nous faisons intervenir le représentant de l'État, qui prendra naturellement en compte la situation financière spécifique de l'entreprise pour faire des propositions et conduire des politiques. Je rappelle que le Gouvernement a prévu à l'article 14 du projet de loi de finances pour 2005 un certain nombre de moyens, que le président de la commission des finances a fortement défendus, pour dynamiser de nouveaux pôles de développement autour de bassins qui connaissent une déstabilisation.

Il faut être cohérent. On peut ne rien demander à l'État et, logiquement, supprimer tout instrument d'intervention, mais je crois que, sur tous les bancs, et c'est naturel, les élus demandent à l'État de prendre en compte ces réalités.

Par ailleurs, en dehors de la procédure de licenciement économique, le préfet pourra avoir à sa disposition une étude d'impact territorial sur les effets induits par la disparition de telle ou telle entreprise dans le bassin d'emploi.

Voilà pourquoi, madame Jambu, nous ne pouvons être favorables à la suppression de l'article 37-6.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 85.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 86.

La parole est à Mme Muguetta Jacquaint, pour le défendre.

Mme Muguetta Jacquaint. Je n'ai pas très bien compris, monsieur Wauquiez. Vous prétendez que l'intervention de Mme Jambu était « gazeuse » ?

M. Laurent Wauquiez. Je parlais de l'article 118 de la loi de modernisation sociale : je ne me serais pas permis.

Mme Muguetta Jacquaint. L'article 118 de la loi de modernisation sociale a créé une contribution nouvelle dont sont redevables les entreprises de plus de cinquante salariés lorsque les licenciements qu'elles opèrent ont un effet important sur le bassin d'emploi.

Le paragraphe I traite du cas des entreprises employant entre cinquante et mille salariés. Il donne au représentant de l'État dans le département, en cas de licenciements dont l'ampleur est de nature à affecter le bassin d'emploi, la possibilité de réunir l'employeur, les représentants des organisations syndicales de l'entreprise concernée, les représentants des organismes consulaires ainsi que les élus intéressés.

Cette réunion a pour objet de déterminer les moyens que l'entreprise peut mobiliser pour contribuer à la création d'activités, aux actions de formation professionnelle et au développement des emplois dans le bassin d'emploi. Ce même paragraphe précise que la contribution est proportionnée au volume d'emplois supprimés par l'entreprise et tient compte des capacités de cette dernière.

De telles dispositions allaient dans le sens de la cohésion sociale et de la lutte contre l'exclusion et les licenciements. Nous voulons donc les maintenir.

Le paragraphe II de l'article 118, quant à lui, concerne les entreprises employant au moins mille salariés ainsi que celles disposant d'un comité de groupe ou d'un comité d'entreprise européen.

Ce paragraphe prévoit que ces entreprises sont tenues d'apporter une contribution à la création d'activités et au développement des emplois dans un bassin d'emploi affecté par la fermeture partielle ou totale de sites. C'est ce que nous avons proposé dans ma circonscription pour le groupe Alstom, qui a aujourd'hui une dimension européenne. Cette contribution s'apprécie au regard du volume d'emplois supprimés par l'entreprise et de la situation économique du bassin et tient compte des moyens de l'entreprise. Elle prend la forme d'actions propres de l'entreprise ou d'une participation financière auprès d'organismes habilités.

Ce même paragraphe précise enfin que les conditions de mise en œuvre de l'article sont fixées par décret en Conseil d'État. Le décret n'est toujours pas paru. C'est l'objet de cet amendement. Cela donnerait du sens et de la force à la mobilisation pour l'emploi.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

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

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 86.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 323.

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

M. Jean-Michel Fourgous. Le texte CGT-Guigou a prévu pour les entreprises employant plus de 1 000 salariés une contribution à la réindustrialisation des bassins d'emploi en cas de plan de licenciement. Vous ne voulez tout de même pas, monsieur Dord, dirai-je pour faire de l'humour, qu'on ajoute votre nom après ceux de la CGT et de Mme Guigou ! Vous proposez maintenant que même les entreprises qui emploient moins de mille salariés aient de nouvelles charges en cas de difficulté. Il faut beaucoup d'humour dans cet hémicycle quand on vient de l'entreprise !

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Et il faut beaucoup de patience pour vous écouter !

M. Jean-Michel Fourgous. Dans ce pays, il y a les dirigistes et les libéraux. Moi, je suis plutôt libéral, je crois que vous vous en êtes aperçu.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Plutôt libéral ? Extrêmement !

M. Jean-Michel Fourgous. Or ce type de proposition relève d'une conception totalement dirigiste. On va augmenter les contraintes des petites et moyennes entreprises en difficulté ! Vous connaissez la différence entre la gauche et la droite, monsieur Dord ? La gauche n'organise de concertation avec personne, ni avec les syndicats de salariés ni avec les syndicats d'entreprise. Si, soyons honnêtes : elle consulte les cabinets de communication. La droite, on a l'impression qu'elle n'organise de concertation qu'avec les syndicats de salariés.

Le monde de l'entreprise, c'est lui qui crée l'emploi. Le vilain chef d'entreprise, le canard que la gauche attaque sans cesse, touche moins de 1 % du chiffre d'affaires global de l'entreprise. Franchement, il faudrait revenir aux réalités. C'est tout de même l'outil de travail qui permet de financer les écoles de nos enfants, les mairies, les hôpitaux, et il faudrait arrêter d'aller à l'encontre d'un mécanisme naturel économique minimum. Il faut être cohérent : on n'a jamais dit qu'on allait augmenter les contraintes des petites et moyennes entreprises en difficulté.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Je note que M. Fourgous, avec humour, n'a pas défendu son amendement, parce que ça l'aurait sans doute un peu gêné de nous dire qu'il demandait le rétablissement de la loi de modernisation sociale sur ce point. Ce n'est pas moi qui propose un tel rétablissement, mais c'est vrai qu'il est tout de même difficile de vous suspecter d'être l'allié de Mme Guigou et de la CGT.

La commission a repoussé cet amendement. Nous ne souhaitons pas, c'est très clair, le rétablissement de la loi de modernisation sociale. L'article 37-1 a abrogé définitivement l'article que vous proposez de rétablir. Vous l'avez d'ailleurs voté, je crois, ce qui est tout de même paradoxal. Je vous propose donc, dans un souci de cohérence, de retirer votre amendement. Sinon, je demande à l'Assemblée de ne pas l'adopter.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Il ne s'agit pas de faire peser des charges supplémentaires démesurées sur les entreprises qui emploient de cinquante à 1 000 salariés

On dénombre seulement 2 000 entreprises de plus de 1 000 salariés alors qu'elles sont plusieurs dizaines de milliers entre cinquante et 1 000 salariés.

M. Jean-Michel Fourgous. Elles sont 30 000 !

M. le ministre délégué aux relations du travail. Elles forment donc la trame essentielle de nos bassins d'emploi.

Est-il anormal de proposer que le représentant de l'État puisse, avec l'entreprise, en fonction de sa situation, déterminer les politiques à mettre en œuvre suite à l'apparition de certaines difficultés ? Cela nous paraît tout à fait logique. Nous ne souhaitons pas que l'État se mêle de la vie des entreprises au quotidien mais il a néanmoins des responsabilités dans les bassins d'emploi et à l'égard de celles et ceux qui y vivent. On ne peut pas vivre totalement déconnecté. Il faut tenir compte de la réalité économique et sociale d'un territoire.

La loi de modernisation sociale, elle, créait des inégalités entre les salariés selon la taille de leur entreprise.

Je souhaite donc moi aussi que vous retiriez votre amendement, monsieur Fourgous.

M. le président. La parole est à M. Jean-Michel Fourgous.

M. Jean-Michel Fourgous. C'est bien la loi Guigou qui a instauré l'obligation pour les entreprises de plus de 1 000 salariés de faire des efforts financiers de réindustrialisation. Cet élément est-il ou non dans le texte actuel ? De plus, proposez-vous d'étendre cette obligation aux entreprises employant moins de mille salariés, c'est-à-dire aux 30 000 entreprises les plus fragiles ?

Nous n'avons pas l'air de nous référer au même texte. Pouvez-vous me répondre une fois pour toutes, afin que nous puissions voter en toute connaissance de cause.

M. le président. La parole est à M. le ministre délégué aux relations du travail.

M. le ministre délégué aux relations du travail. Pour répondre aux questions tout à fait légitimes de M. Fourgous, je prendrai un exemple.

Une entreprise dispose de moyens pour contribuer au développement économique local par l'utilisation de ressources foncières, immobilières ou d'actifs qui peuvent être mobilisées à l'occasion d'une réorganisation pour favoriser le développement d'activités nouvelles. Le représentant de l'État tiendra évidemment compte de ces possibilités. Souplesse, adaptation à la réalité territoriale : c'est ce que l'on nous demande. Voilà pourquoi il n'y a pas de couperet.

J'ajoute que l'article 118 n'a jamais fait l'objet d'un décret.

Aujourd'hui, cinquante conventions ont été signées par de grandes entreprises, qui permettent la revitalisation de bassins d'emploi. Une trentaine d'autres sont en préparation. Ce sont là des éléments essentiels qui contribuent au reclassement des salariés et redonnent vie à un territoire.

Tel est l'état d'esprit qui a présidé à la mise en place de ces dispositifs pour les entreprises entre cinquante et mille salariés.

M. le président. La parole est à M. Jean-Michel Fourgous.

M. Jean-Michel Fourgous. Je vais une fois encore faire preuve d'une grande bienveillance et d'une forte compréhension pour les efforts de ce gouvernement, qui hérite d'une législation peu adaptée aux réalités économiques. Je retire donc mon amendement.

Cela dit, monsieur Dord, je vous demanderai des précisions.

M. le président. L'amendement n° 323 est retiré.

Je suis saisi d'un amendement n° 999.

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

M. le ministre délégué aux relations du travail. Coordination.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement. À titre personnel, j'y suis favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 999.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 1000.

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

M. le ministre délégué aux relations du travail. Cet amendement concerne les entreprises dans l'incapacité d'assurer la charge financière de la contribution due.

Il est donc proposé que le représentant de l'État puisse signer une convention dans laquelle une entreprise contribuerait pour un montant inférieur à deux fois le salaire minimum de croissance, lorsqu'elle se trouve en difficulté financière.

Vous le voyez, nous prenons précisément en compte la situation des entreprises au moment où elles rencontrent des difficultés.

Mme Muguette Jacquaint. Et qui vérifiera ?

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement. À titre personnel, j'y suis favorable.

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Permettez-moi deux observations. Qui exercera le contrôle de la situation réelle des entreprises ? De plus, si certaines entreprises rencontrent des difficultés liées à leur secteur d'activité ou au territoire sur lequel elles sont implantées, d'autres sont en difficulté en raison d'une mauvaise gestion : coûts de fonctionnement ou droits des employeurs largement au-delà de ce qui est raisonnable. Et, dans ces cas, l'État prendrait en charge une partie des obligations de l'entreprise ?

Sur le principe, on comprend qu'il s'agit d'éviter une plus grande catastrophe, mais la notion d'incapacité pour l'entreprise d'assumer ses obligations financières est assez lâche. L'amendement aurait été plus pertinent si cet élément avait été précisé.

M. le président. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Je ferai les mêmes remarques. Comment seront contrôlées les affirmations de l'entreprise ? Je le dis avec d'autant plus de vivacité que tout le monde sait que l'aventure Bilger, parce qu'il n'y a eu aucun contrôle et de surcroît une mauvaise gestion, a mis Alstom dans une situation financière catastrophique.

Vouloir sauver l'emploi, c'est une chose – et nous y sommes favorables –, mais nous voulons aussi que les entreprises soient contrôlées.

Comment les fonds publics seront-ils utilisés ?

M. le président. La parole est à M. Christian Vanneste.

M. Christian Vanneste. Monsieur le président, je souhaiterais connaître la raison pour laquelle mon amendement n° 933 n'a pas été mis en discussion commune avec l'amendement n° 1000 du Gouvernement, dont il est très proche, et pourquoi son examen est prévu après celui de l'amendement n° 934 ? Je propose moi aussi que le représentant de l'État puisse abaisser la contribution de l'entreprise en difficulté, même si celle-ci n'est pas en redressement ni en liquidation.

M. le président. Monsieur Vanneste, l'ordre des amendements dépend des alinéas auxquels ils sont rattachés. L'amendement n° 1000 du Gouvernement porte sur le premier alinéa du I, l'amendement n° 934 sur le deuxième alinéa, et l'amendement n° 933 s'insère avant le dernier alinéa.

M. Christian Vanneste. Sans doute, mais la cohérence voudrait que je défende dès maintenant mon amendement n° 933 parce qu'il a le même objet que celui du Gouvernement, et mon amendement n° 934 parce que je ne vais pas présenter une disposition de conséquence avant d'aborder la question essentielle.

M. le président. Pour vous être agréable, et si ni le Gouvernement ni le rapporteur n'y voient d'inconvénient, je vais vous donner la parole maintenant. En effet, si l'amendement n° 1000 était adopté, il ferait tomber l'amendement n° 933.

M. Christian Vanneste. J'ai déposé ces amendements pour le plaisir d'être un peu en désaccord avec mon collègue et ami Jean-Michel Fourgous et pour montrer les limites d'une conception libérale.

Une entreprise doit s'adapter au marché. C'est son problème essentiel, elle n'en a pas d'autre. Mais il est possible d'imaginer qu'entre les pouvoirs publics et les entreprises s'institue un rapport différent de celui que l'on est en droit de soupçonner en vous entendant, qui est un rapport de méfiance, de suspicion et d'accusation systématique à l'encontre des entreprises.

Au contraire, on peut très bien imaginer un rapport de confiance, d'entraide, dès lors que l'État a des préoccupations différentes – comme le précise mon amendement n° 934 – qui touchent à l'équilibre social de la population et au degré d'activité du territoire concerné.

L'État doit donc être un partenaire des entreprises. Ce sera de plus en plus souvent le cas avec la mise en place des pôles de compétitivité, et ce l'est déjà dans nos régions avec les efforts de certaines administrations qui, comme le CIRI, les CODEFI ou les DRIRE, jouent de moins en moins le rôle du gendarme qui sanctionne et cherche de plus en plus à soutenir les entreprises.

Dans ce but, il convient d'appliquer l'adage « mieux vaut prévenir que guérir ». Lorsqu'une entreprise n'est ni en redressement ni en liquidation, mais qu'elle est en difficulté,...

Mme Muguette Jacquaint. À partir de quelle valeur du CAC 40 ?

M. Christian Vanneste. ... il est nécessaire et justifié que l'État lui permette de diminuer sa contribution pour ne pas la tuer définitivement, tout en restant soucieux de l'équilibre social et territorial.

L'amendement n° 934 vise à garantir la logique de ce dispositif : l'État, qui dispose seul d'une vision globale, qu'on ne peut exiger de l'entreprise, doit pouvoir faire réaliser, en tant que de besoin, des études d'impact lui permettant d'agir efficacement et rationnellement, conformément à son rôle.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 1000.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. M. Vanneste vient de défendre l'amendement n° 934.

Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Avis favorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 934.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 142 rectifié de la commission.

La parole est à M. le rapporteur.

M. Dominique Dord, rapporteur. Il arrive que, dans les plans de sauvegarde, les partenaires sociaux se mettent d'accord sur des mesures qui concourent déjà à la revitalisation du bassin. L'amendement que je propose prévoit qu'il puisse être en tenu compte lorsque s'imposent à l'entreprise les dispositions de l'article L. 321-16 du code du travail.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 142 rectifié.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. L'amendement n° 933 tombe du fait de l'adoption de l'amendement n° 1000.

Je suis saisi d'un amendement n° 143 de la commission.

La parole est à M. le rapporteur.

M. Dominique Dord, rapporteur. Il s'agit d'un amendement de coordination.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 143.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 887 de M. Dord, qui a la parole.

M. Dominique Dord, rapporteur. Cet amendement, qui a été accepté par la commission, vise à exonérer des dispositions de l'article 37-6 les entreprises de moins de cinquante salariés.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Je m'étonne de cet amendement. En écartant les entreprises de moins de cinquante salariés, vous excluez du bénéfice de ce dispositif un nombre non négligeable de salariés. Tout en reconnaissant que les petites entreprises sont celles qui contribuent le mieux à l'offre d'emploi, vous considérez que le dispositif de revitalisation au niveau territorial doit s'appliquer sans elles.

Sans être spécialiste du monde rural, j'y suis très attaché. Or, dans un territoire rural, une entreprise de quarante-huit salariés peut avoir, en termes d'impact sur le bassin d'habitat et de vitalisation économique, un rôle aussi important que, dans une grande métropole, une entreprise de 800 ou 900 personnes.

C'est au niveau du territoire qu'on peut analyser l'impact du dispositif. Il semblerait donc plus pertinent de ne pas fixer de seuil, quitte à ce que, puisque les conventions font intervenir l'État et les collectivités, chacun puisse apprécier la pertinence de la démarche selon les situations. En fixant un seuil, vous ne tenez pas compte de la particularité de chaque bassin. Peut-être la distinction que vous introduisez

part-elle d'une bonne intention mais, en excluant du dispositif autant d'entreprises et de territoires, elle aura un effet inverse de celui que vous annoncez.

M. le président. La parole est à M. le rapporteur.

M. Dominique Dord, rapporteur. Ce que vous dites est bel et bon, mon cher collègue, et je l'entends d'autant mieux que je suis l'élu de territoires ruraux. Nul ne conteste qu'une mesure de licenciement collectif prise par une entreprise de moins de cinquante salariés a un réel impact sur le bassin d'emploi concerné. Mais lorsqu'une telle entreprise procède à un licenciement économique, c'est, en général, qu'elle va très mal. Lui demander d'accompagner la revitalisation du bassin d'emploi relève alors du vœu pieux. L'amendement que je propose est donc simplement, en quelque sorte, un amendement de cohérence.

M. le président. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Monsieur le rapporteur, mon interrogation rejoint celle de M. Le Bouillonnet. Dans certains bassins d'emploi, le tissu industriel est uniquement fait de petites et moyennes entreprises. J'entends bien que les entreprises de moins de cinquante salariés licencient, en général, parce qu'elles rencontrent des difficultés. Mais beaucoup sont sous-traitantes et leurs difficultés tiennent souvent au fait que l'entreprise mère, dont la situation financière n'est pas catastrophique, leur impose des conditions de réalisation des marchés qui les fragilisent.

De plus, toutes les petites et moyennes entreprises ne sont pas dans la même situation. Vous nous dites d'ailleurs que ce sont elles qui créent les emplois. Il faut donc identifier les difficultés qu'elles rencontrent avant de faire peser sur des salariés réduits au chômage les conséquences de leur gestion.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 887.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 888 de M. Dord.

M. Dominique Dord, rapporteur. Amendement rédactionnel.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 888.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 935.

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

M. Christian Vanneste. Cet amendement est défendu selon la même argumentation que le précédent, à la seule différence qu'il concerne les entreprises de moins de 1 000 salariés.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Avis favorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 935.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 1001 du Gouvernement.

La parole est à M. le ministre délégué aux relations du travail.

M. le ministre délégué aux relations du travail. Les restructurations affectant les PME peuvent avoir, nous l'avons dit, un impact sur le bassin d'emploi. Toutefois, les moyens financiers des entreprises sont souvent limités et il importe d'en tenir compte. Les modalités de leur contribution à la revitalisation – sous une forme qui ne sera pas nécessairement financière, comme je l'ai indiqué à M. Fourgous – devront être définies au cas par cas, en concertation avec le préfet.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Avis favorable. Ces dispositions éclairent le débat que nous avons eu avec M. Fourgous et précisent les modalités applicables aux entreprises de moins de mille salariés.

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Les propositions du Gouvernement sont contradictoires. Il vient d'être indiqué que le dispositif ne s'appliquerait pas aux entreprises de moins de cinquante salariés, et vous prévoyez maintenant – ce qui est d'ailleurs judicieux – que l'État peut intervenir en faveur des PME. Mieux aurait valu ne pas adopter l'amendement précédent, qui fixe une limite de cinquante salariés : nous aurions alors voté aisément celui-ci, qui vise les PME. Si, en effet, certaines d'entre elles ont plusieurs centaines de salariés, la plupart, et particulièrement celles qui pèsent sur les territoires, en ont moins de cent et, le plus souvent, moins de cinquante.

Je précise par ailleurs que les collectivités locales, les agences de développement économique et les missions locales travaillent beaucoup plus facilement avec les PME qu'avec les grandes entreprises, même si ces dernières ont des capacités plus importantes.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 1001.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 889 de M. Dord.

M. Dominique Dord, rapporteur. Cet amendement de cohérence, qui vise les entreprises de moins de 1 000 salariés, a été accepté par la commission.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Le Gouvernement est favorable à cet amendement, sous réserve d'une rectification rédactionnelle. Il convient de remplacer les mots : « Ces dispositions », par les mots : « Les dispositions de l'alinéa précédent ».

M. le président. Monsieur le rapporteur, acceptez-vous cette rectification proposée par le Gouvernement ?

M. Dominique Dord, rapporteur. Oui, monsieur le président.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 889, tel qu'il vient d'être rectifié.

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

M. le président. L'amendement n° 650 n'est pas défendu.

Je suis saisi d'un amendement n° 890 de M. Dord.

M. Dominique Dord, rapporteur. Il s'agit, monsieur le président, d'un amendement de sécurisation juridique.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 890.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'article 37-6, modifié par les amendements adoptés.

(L'article 37-6, ainsi modifié, est adopté.)

M. le président. À la demande du groupe UMP, je vais suspendre la séance.

Suspension et reprise de la séance

M. le président. La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à onze heures quarante-cinq, est reprise à douze heures cinq.)

M. le président. La séance est reprise.

Article 37-7

M. le président. La parole est à M. Hervé Novelli, premier orateur inscrit sur l'article 37-7.

M. Hervé Novelli. Cet article traite de l'ordre du jour du comité d'entreprise et je souhaiterais illustrer mon propos en prenant un exemple, en l'occurrence l'annulation par le conseil de prud'hommes de Soissons du plan social lié à la fermeture de l'usine Wolber par le groupe Michelin.

Mme Muguette Jacquaint. Parlons-en !

M. Hervé Novelli. Cette décision d'annulation du plan social et de réintégration de 451 salariés illégalement licenciés se fondait sur l'irrégularité de la consultation du comité d'entreprise. J'appelle votre attention, mes chers collègues, sur la nature de cette irrégularité.

La rédaction actuelle du code du travail en ce qui concerne la fixation de l'ordre du jour du comité d'entreprise par le chef d'entreprise et le secrétaire du CE est aujourd'hui utilisée pour retarder, voire bloquer les consultations du comité, notamment celles qui sont menées à l'occasion des licenciements pour motif économique. En effet, un arrêt de la Cour de cassation du 8 juillet 1997 précise que, si aucun accord ne peut être obtenu entre l'employeur et le secrétaire du comité pour la fixation de l'ordre du jour, il appartient au plus diligent des deux de saisir le juge des référés pour résoudre la difficulté.

Mme Muguette Jacquaint. C'est-à-dire pour pouvoir licencier plus vite !

M. Hervé Novelli. La Cour va plus loin en affirmant que toute fixation unilatérale de l'ordre du jour invalide la consultation. L'employeur qui contreviendrait à cette obligation de décision conjointe commettrait un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise et s'exposerait à des sanctions pénales, puis à une éventuelle condamnation par le juge civil à recommencer la consultation, ce qui alourdirait et allongerait la procédure de licenciement économique.

Or de nombreuses dispositions législatives obligent les chefs d'entreprise à informer et à consulter leur comité avant toute décision, notamment en matière de durée du travail, d'emploi, d'organisation du travail et de formation. Souvent ces consultations doivent se dérouler selon un échéancier ou un calendrier imposé par la réglementation. Et nombre de décisions qui font l'objet de ces consultations doivent être prises dans des délais resserrés imposés par les contraintes économiques.

La rédaction de cet article a pour conséquence de placer les entreprises dans des situations difficiles. En effet, l'inscription de plein droit à l'ordre du jour du CE des consultations obligatoires ne semble pas suffisante puisqu'il n'est précisé ni qui est à l'origine de l'inscription ni si celle-ci requiert toujours l'accord des deux parties. Le Sénat puis notre commission des affaires sociales ont donc jugé utile de prévoir que, dans ce cas précis, l'ordre du jour est fixé par le chef d'entreprise ou le secrétaire du CE.

Cet ajout ne règle malheureusement pas le problème, puisque le désaccord entre les deux parties pourra porter sur le caractère obligatoire ou non de la consultation prévue, ce qui ne fait que déplacer l'objet du contentieux. Il s'agit en outre d'un parallélisme de façade, étant donné que l'obligation de consulter pèse uniquement sur le chef d'entreprise et qu'elle est assortie, à titre individuel, d'une sanction pénale et, à titre collectif, d'un risque de nullité affectant le plan social.

L'amendement n° 58, que je défendrai dans un instant, s'inspire de la réglementation européenne sur le comité d'entreprise et propose de régler le problème en prévoyant de laisser le dernier mot au chef d'entreprise en cas de désaccord persistant avec le secrétaire du CE.

M. le président. La parole est à Mme Janine Jambu.

Mme Janine Jambu. Cet article parachève l'œuvre de régression sociale du Gouvernement. Il vient une nouvelle fois introduire au sein de notre législation des moyens de museler le comité d'entreprise et les représentants du personnel en limitant leurs pouvoirs. En faisant inscrire de plein droit à l'ordre du jour les consultations rendues obligatoires par la loi, la réglementation ou les accords collectifs, il donne la maîtrise de l'ordre du jour au chef d'entreprise, ce qui risque d'être lourd de conséquences pour les salariés : le chef d'entreprise peut en effet commencer la procédure sans avoir à débattre préalablement de l'ordre du jour avec le secrétaire.

En conséquence, l'ordre du jour sera fixé d'un commun accord sauf lorsqu'il portera sur la discussion de questions vitales pour les salariés. Dans ce cas, le comité d'entreprise se réunira en fonction de la volonté du chef d'entreprise et débattrà des thèmes unilatéralement fixés en fonction de ses besoins, ce qui nous paraît une atteinte très grave aux droits des salariés. Concrètement, il devient possible au chef d'entreprise de reporter indéfiniment les questions embarrassantes.

La seconde mesure proposée concerne l'information du comité d'entreprise en cas d'offre publique d'achat ou d'échange, c'est-à-dire, en clair, en cas de fusion-acquisition, ce qui ne manquera pas d'avoir des conséquences funestes. Toutes les fusions ont en effet laissé des traces en matière d'emploi ; leur liste est longue : SANOFI-AVENTIS, SAGEM-SNECMA, BNP-Paribas...

Cette disposition éviterait bien des questionnements à l'employeur. Pourtant, les salariés ont le droit de savoir et d'être informés. Les questions de stratégie d'entreprise

ne sont pas exclusivement réservées à l'employeur ou aux actionnaires. Les salariés ne militent pas contre l'entreprise mais pour son développement et sa prospérité. Il faut cesser de les voir comme des ennemis !

Mme Muguette Jacquaint. Tout à fait !

Mme Janine Jambu. Et s'ils se soulèvent contre certains choix, c'est parce que ces choix, au lieu de servir le progrès ou la sauvegarde de l'emploi, se font uniquement au profit de quelques actionnaires avides de dividendes toujours plus élevés.

Le comité d'entreprise doit-il être informé par voie de presse ou bien avant la publication de l'offre ? Telle est la question qui se pose.

Lorsque l'annonce est de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés, le comité d'entreprise doit être informé préalablement à l'annonce publique. Ce sont les termes mêmes de l'article 100 de la loi de modernisation sociale, qui prévoyait de privilégier l'information des salariés, qu'il s'agisse de leur emploi, de leur lieu de travail ou de leurs conditions de travail.

Par ailleurs, la modification que vous proposez est un revirement de législation. En effet, l'article L. 432-1 du code du travail, entré en vigueur en 1946, c'est-à-dire il y a cinquante-huit ans, pose le principe général de la consultation du comité d'entreprise sur toutes les questions « intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ». Le projet de loi marque donc, là encore, un recul social important. En revenant sur toute une série de garanties protectrices des salariés, vous fragilisez un peu plus, si c'est possible, votre discours sur l'équilibre.

En cas d'OPA et d'OPE, vous ne prévoyez plus qu'une simple information du comité d'entreprise, qui plus est postérieure à la publicité donnée à cette opération. Les salariés seront donc les derniers informés, sauf s'ils lisent la presse ou écoutent la radio.

Vous poursuivez ainsi le démantèlement du code du travail. Vous vous plaignez de sa complexité et elle est réelle : plus vous introduisez de dérogations en faveur du patronat, plus la législation devient complexe et même « imbuvable ». Ainsi, la dérogation prévue à l'article 37-7 fait suite à celles qui avaient été introduites dans la loi NRE. Aucune de ces dérogations n'est opportune.

Quoi qu'en dise le Gouvernement, l'article 37-7 est d'inspiration patronale. Il satisfait l'une des exigences fortes et anciennes du MEDEF. Les cris d'orfraie de M. Seillière ne doivent pas masquer la réalité d'un texte qui répond déjà, en bonne partie, aux inquiétudes de M. le Baron.

Cet article marque un recul fort de la participation des salariés à la gestion de l'entreprise, une participation déjà on ne peut plus modeste. C'est pourquoi nous en demandons la suppression.

M. le président. Je suis saisi de deux amendements de suppression de l'article, n^{os} 87 et 851, qui viennent d'être défendus.

Quel est l'avis de la commission ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission les a rejetés.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

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

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Le I et le I *bis* de l'article 37-7 ne suscitent pas trop de difficultés, dans la mesure où ils précisent simplement que sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour les consultations du comité d'entreprise rendues obligatoires par la loi.

En revanche, le II, c'est-à-dire le texte proposé pour l'article L. 432-1 *ter*, est plus ennuyeux, puisqu'il dispose : « Le chef d'entreprise n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant le lancement d'une offre publique d'achat ou d'une offre publique d'échange portant sur le capital d'une entreprise. En revanche, il doit réunir le comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites [...] ».

Cette disposition déroge à l'article L. 431-5 du code du travail, qui n'est certes pas très contraignant, mais qui oblige le chef d'entreprise à prendre sa décision après la consultation du comité d'entreprise. Je cite le deuxième alinéa de cet article : « 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, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations. »

Le II de l'article 37-7 privera le comité d'entreprise de la possibilité de peser sur le processus d'offre publique d'achat car, si la consultation ne précède pas la décision et se résume à une information, à quoi sert-elle ?

Encore une fois, le I et le I *bis* de l'article permettent manifestement un complément d'information, mais le II marque un retour en arrière, puisqu'il place le comité d'entreprise dans l'ignorance de l'initiative du chef d'entreprise avant la publication.

M. le président. La parole est à M. le ministre.

M. le ministre délégué aux relations du travail. Monsieur Le Bouillonnet, je rappelle que, par cet article, nous procédons à la transposition obligatoire de l'article 6 de la directive communautaire du 11 mars 2002.

Mme Muguette Jacquaint. Eh oui !

M. le ministre délégué aux relations du travail. Madame Jacquaint, vous avez soutenu un gouvernement qui était favorable à la transposition de cette directive. Il faut l'assumer.

Mme Muguette Jacquaint. Allez donc voir dans le compte rendu des débats si Mme Jacquaint y était favorable ! (*Sourires.*)

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Monsieur le ministre, les dispositions du I et du I *bis* de l'article 37-7 figuraient bien dans la directive, mais je ne crois pas que ce soit le cas pour le II. C'est le Gouvernement qui a subtilement intégré dans le dispositif cette mesure concernant les offres publiques d'achat.

M. le président. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n^{os} 87 et 851.

(*Ces amendements ne sont pas adoptés.*)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n^o 89.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour le soutenir.

Mme Muguette Jacquaint. Si vous le permettez, monsieur le président, je défendrai également l'amendement n° 88, qui a le même objet.

M. le président. Volontiers, madame Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Sans polémiquer, je tiens à rappeler que, même sous le précédent gouvernement – un gouvernement de gauche –, nous avons dû batailler ferme pour faire adopter dans la loi de modernisation sociale des amendements qui allaient dans le sens de l'intérêt des salariés.

Le texte actuel de l'article L. 434-3 du code du travail oblige l'employeur à arrêter conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise le texte de l'ordre du jour des séances du comité d'entreprise, et la jurisprudence le confirme depuis 1985. L'emploi de la conjonction « et » signifie en effet que l'un et l'autre doivent se mettre d'accord pour rédiger en commun l'ordre du jour. Aucun d'entre eux ne peut donc imposer à l'autre une rédaction déterminée.

Tel est le sens d'un arrêt du 4 novembre 1997 de la Cour de cassation, qui a jugé que, dans un comité d'établissement, l'accord est nécessaire entre le secrétaire du comité d'établissement et le chef d'établissement. Dans l'arrêt Pasqualin – société Mammouth du 6 mai 1986 et selon une jurisprudence constante, la chambre criminelle de la Cour de cassation estime que si un employeur fixe unilatéralement l'ordre du jour, il commet le délit d'entrave.

Une concertation est donc nécessaire, à l'initiative de l'employeur ou du secrétaire, pour l'élaboration en commun de l'ordre du jour de chaque séance. La recherche de l'accord s'impose plus particulièrement à l'employeur, car c'est à lui d'envoyer, dans les délais légaux, l'ordre du jour sur lequel les deux parties se sont mises d'accord.

Lorsque l'employeur doit consulter le comité en raison d'une obligation légale, il doit également se mettre d'accord avec le secrétaire sur l'ordre du jour. La Cour de cassation a en effet confirmé, il y a quelques années, dans l'arrêt Euridép, que la rédaction conjointe s'impose quel que soit l'objet de la réunion. Il en est de même s'il s'agit d'une réunion supplémentaire décidée unilatéralement par l'employeur.

Le texte actuel comme la jurisprudence traduisent donc un équilibre respectueux du pouvoir consultatif du comité d'entreprise. Si l'employeur entend imposer un ordre du jour unilatéral, le secrétaire peut saisir le juge des référés pour qu'il ordonne de fixer l'ordre du jour en commun. Inversement, si le secrétaire n'a pas de motif valable pour s'opposer à l'inscription d'une question à l'ordre du jour, le juge des référés, saisi par l'employeur, peut ordonner l'inscription d'office.

Dans les procédures de restructuration, avec ou sans réduction des effectifs, les secrétaires des comités d'entreprise ont appris à utiliser l'arme de l'ordre du jour conjoint, afin de contraindre l'employeur à respecter les prérogatives du comité, ce dernier devant donner un avis éclairé.

Le projet de loi remet en cause cet équilibre, puisque vous réaffirmez hypocritement le principe de l'élaboration conjointe pour le priver immédiatement de toute portée pratique. En effet, en indiquant que sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour « les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail », le texte permet à l'employeur, contrairement à ce qu'a toujours décidé la jurisprudence,

de fixer unilatéralement l'ordre du jour des séances du comité. Or cette inscription de droit concerne presque toutes les réunions du comité d'entreprise ou d'établissement, puisque l'employeur a l'obligation de consulter sur la « marche générale de l'entreprise », qui recouvre presque tous les domaines. Le code ne dit jamais : « l'employeur peut consulter » ; il dit toujours : « doit consulter ».

La formulation de l'article 37-7 évite à l'employeur de saisir le juge des référés pour lui dire : « Mon secrétaire m'empêche de consulter le comité sur telle question alors qu'elle est obligatoire. » Elle permet à l'employeur d'inscrire d'office une question à l'ordre du jour ce qui, en cas de contestation, oblige le secrétaire à saisir le juge, mais sans aucune chance de succès.

L'employeur est donc pratiquement rendu maître de l'ordre du jour. Il peut enfin se passer du secrétaire du comité d'entreprise, comme le souhaite le patronat depuis soixante ans. Cette disposition reprend globalement la proposition n° 36 du rapport de Virville, auquel les amendements déposés par nos collègues de la majorité se réfèrent largement.

Plus grave encore : la référence faite à une consultation rendue obligatoire par un accord collectif de travail légitime à l'avance les ordres du jour des réunions du comité, ainsi que le calendrier, fixés à l'avance par un accord de méthode sans que le secrétaire puisse dire un mot. C'est un véritable contournement des attributions des comités d'entreprise au profit d'accords dérogatoires.

M. le président. Madame Jacquaint ...

Mme Muguette Jacquaint. Qui plus est, le nouveau texte permettra aux employeurs de tenter d'empêcher ou d'abrèger les discussions sur le livre IV du code du travail – dialogue et prévention – en passant tout de suite aux dispositions du livre III : traitements individuels.

M. le président. Veuillez conclure, madame Jacquaint. À défaut, mes collègues de la majorité vont me soupçonner de vous accorder le double de temps de parole parce que nous venons tous deux du même département ! (*Sourires.*)

Mme Muguette Jacquaint. Peut-être, mais nous ne défendons pas vraiment les mêmes valeurs !

En conclusion, monsieur le président, toutes les raisons que je viens d'exposer justifient, selon nous, les amendements n°s 89 et 88.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur ces deux amendements ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission les a rejetés. Dans la mesure où nous avons déjà beaucoup parlé de ces sujets, je ferai simplement remarquer que ces amendements ne règlent en rien le problème qui se pose actuellement en cas de désaccord.

Mme Muguette Jacquaint. Si nos amendements ne règlent pas le problème, ils ne l'aggravent pas non plus !

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Défavorable, pour des raisons que nous avons déjà exposées à plusieurs reprises.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 89. (*L'amendement n'est pas adopté.*)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 88. (*L'amendement n'est pas adopté.*)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements, n^{os} 144 de la commission et 58 de M. Novelli, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir l'amendement n^o 144.

M. Dominique Dord, rapporteur. Rédactionnel.

M. le président. La parole est à M. Hervé Novelli, pour soutenir l'amendement n^o 58.

M. Hervé Novelli. Cet amendement vise à clarifier le dispositif actuel. En effet, si l'article L. 434-3 du code du travail prévoit que l'ordre du jour est fixé par le président et le secrétaire, il reste silencieux sur un éventuel désaccord entre les parties, ce qui, dans les cas de consultation obligatoire, débouche sur des contentieux devant les tribunaux.

Le Sénat a jugé utile de préciser que, dans les cas de consultation obligatoire, l'ordre du jour est fixé par le président ou le secrétaire. Cet ajout ne règle malheureusement pas le problème, puisque le désaccord entre les deux parties pourra porter sur le caractère obligatoire de la consultation prévue, ce qui ne fait que déplacer l'objet du contentieux.

Mme Muguette Jacquaint. Exactement !

M. Hervé Novelli. Cet amendement propose donc de régler le problème en prévoyant, dans les cas strictement limités que constituent les consultations obligatoires, de laisser le dernier mot au chef d'entreprise en cas de désaccord avec le secrétaire. Le chef d'entreprise est en effet le seul sur lequel pèse l'obligation de consulter.

Mme Muguette Jacquaint. On en fait le seul maître à bord !

M. Jean-Michel Fourgous. Il lui revient donc très logiquement, en contrepartie, le soin de fixer *in fine* l'ordre du jour du comité.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur l'amendement n^o 58 ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission a rejeté l'amendement n^o 58, qui se trouve satisfait par l'amendement n^o 144 de la commission. En effet, ce dernier a quasiment le même objet, mais l'exprime en des termes moins exclusifs : ainsi, l'ordre du jour pourra être fixé soit par le chef d'entreprise, soit par le secrétaire, qui disposeront tous deux de cette faculté unilatérale.

Par ailleurs, j'attire l'attention de M. Novelli sur le fait que la rédaction qu'il a proposée maintient la notion de consultation obligatoire et ne permet donc pas d'éviter le risque de contentieux.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement sur ces deux amendements ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. M. Novelli pointe à juste titre un facteur de blocage pouvant conduire à la paralysie en faisant primer la procédure pour la procédure au lieu de la recherche d'une solution par la voie du dialogue, de la rencontre des instances représentatives sur un ordre du jour prédéfini.

La rédaction de l'amendement n^o 144 répond à ces préoccupations en affirmant clairement la faculté offerte soit à l'employeur, soit au secrétaire du comité d'entreprise, d'inscrire à l'ordre du jour, si nécessaire unilatéralement, des consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire, ou un accord collectif de travail.

La rédaction du Sénat avait laissé subsister un certain nombre d'imprécisions pouvant conduire à des situations de blocage. C'est pourquoi nous donnons un avis favorable à l'amendement n^o 114 et prions M. Novelli de bien vouloir retirer son amendement n^o 58 qui nous semble satisfait.

M. le président. La parole est à M. Hervé Novelli.

M. Hervé Novelli. Souhaitant que l'ambiguïté en question soit levée – j'espère que ce sera effectivement le cas – j'accepte de retirer mon amendement.

M. le ministre délégué aux relations du travail. Merci !

M. le président. L'amendement n^o 58 est retiré.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 144.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n^o 145 de la commission.

La parole est à M. le rapporteur.

M. Dominique Dord, rapporteur. Il s'agit d'un amendement rédactionnel visant à harmoniser les rédactions relatives au comité d'entreprise et au comité central d'entreprise.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre délégué aux relations du travail. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n^o 145.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi de quatre amendements, n^{os} 59, 1006, 1003 rectifié et 60, pouvant être soumis à une discussion commune.

M. le président. La parole est à M. Hervé Novelli, pour soutenir l'amendement n^o 59.

M. Hervé Novelli. Si vous le voulez bien, monsieur le président, je présenterai conjointement les amendements n^{os} 59 et 60.

Comme vous le savez tous, mes chers collègues, puisque le sujet a été abondamment évoqué, la décision du conseil des prud'hommes de Soissons du 5 novembre dernier oblige sous astreinte le groupe Michelin à la réintégration de 451 salariés du fabricant de pneus Wolber, le plan social ayant été frappé de nullité. La réintégration des salariés confirme le caractère absurde de la jurisprudence « Samaritaine ». En effet, cinq ans après le licenciement des salariés, alors que le site français a été fermé et déménagé en Inde, et que la grande majorité des salariés concernés occupent actuellement un autre emploi, le groupe Michelin va devoir négocier un accord précisant leurs conditions de réintégration.

On voit bien ce que cette décision, avec les conséquences qu'elle comporte, a d'irréaliste. Elle témoigne en outre d'une certaine incohérence judiciaire. En effet, la cour d'appel d'Amiens avait reconnu l'absence de motif réel et sérieux du licenciement, et prévu des dommages et intérêts, mais non la réintégration, évidemment impossible du fait de la disparition de l'activité sur le site.

On voit bien également à quel point cette affaire est emblématique. Emblématique des incohérences de notre droit du travail, qui dessert l'embauche en multipliant les obstacles au licenciement et dont l'ultra-protection des salariés génère paradoxalement un sentiment anxiogène. Emblématique aussi du paradoxe qui fait que la France, qui compte parmi les pays les plus protecteurs en matière de

droit du travail, connaît actuellement un chômage deux fois plus élevé qu'en Grande-Bretagne, et en tout état de cause l'un des plus élevés, sinon le plus élevé en Europe. De l'avis même des cabinets d'avocats, cette jurisprudence « pousse au crime » en incitant les employeurs à contourner le cadre du licenciement collectif et du plan social. On compte ainsi trois fois plus de licenciements personnels que de licenciements économiques.

Comment régler le problème lié à la réintégration des salariés ? Tout simplement en prévoyant des dommages et intérêts, et en subordonnant la réintégration à l'accord des deux parties, le salarié mais également l'employeur.

J'ai déposé deux amendements en ce sens.

L'amendement n° 59 a pour but de prévoir que le défaut de plan social ou l'inconsistance du plan social encourt la nullité, mais une nullité partielle. Les licenciements devenus illicites donnent lieu soit à une réintégration avec accord du salarié et de l'employeur, soit au versement de l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-4 du code du travail.

L'amendement n° 60 a pour but d'éviter la situation qui intervient lorsque les sites ou établissements dans lesquels travaillaient les salariés au moment de leur licenciement ont été définitivement fermés. Cet amendement prévoit de modifier le cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail en le complétant et en indiquant qu'en cas de procédure de licenciement collectif déclarée nulle par le juge, la réintégration des salariés n'est pas de droit si les sites ou établissements dans lesquels travaillaient les salariés au moment de leur licenciement ont été définitivement fermés.

M. le président. La parole est à M. Jean-Michel Fourgous, pour soutenir l'amendement n° 1006.

M. Jean-Michel Fourgous. La proposition du Gouvernement maintient le principe de la réintégration, motif bien connu de découragement à l'embauche : bien connu du monde de l'entreprise en tout cas, mais peut-être pas de l'Assemblée nationale ni de l'administration. Peut-être nos débats auront-ils l'avantage d'ouvrir l'esprit de l'administration sur ce point, ce qui sera profitable à tous lorsqu'elle sera amenée à traiter des réalités de l'entreprise dans les projets de loi qu'elle prépare.

Au moment du vote de la loi Guigou, une grande dirigeante syndicale, dont j'ai oublié le nom, avait déclaré : « Ce texte ne sert pas l'emploi. » Si le Gouvernement tient à maintenir la réintégration, qu'il remette au moins en cause l'indemnité de douze mois qui vient s'ajouter à celle de six mois déjà prévue dans la plupart des cas, ainsi que l'exécution provisoire prévue par la loi Guigou.

À défaut, le risque à terme est de conduire les PME au dépôt de bilan. On sait que ces entreprises, les plus créatrices d'emplois, sont également les plus fragiles. Or elles pourraient être amenées à payer douze mois de salaire à la seule initiative des salariés qui refuseraient la réintégration, le chef d'entreprise n'ayant plus son mot à dire. L'application de cette disposition peut avoir pour conséquence d'absorber plusieurs années d'équilibre d'une petite entreprise, donc de porter atteinte à ses capacités d'autofinancement. Dans ces conditions, des dépôts de bilan en chaîne sont à craindre.

Il est donc suggéré au Gouvernement de faire évoluer sa proposition. Il importe de traiter trois problèmes : l'exécution provisoire, la réintégration et le coût de la non-réintégration, qui peut être très élevé.

Avec cet amendement, je rappelle ce gouvernement et cette majorité à leurs devoirs. J'ai le plus grand respect pour les fonctionnaires, l'ayant été moi-même. Mais ce sont toujours les entreprises qui créent l'emploi. Ce sont donc elles qui doivent être consultées en priorité. Si des salariés ou d'anciens salariés souhaitent créer des entreprises, on leur expliquera comment procéder. L'important est d'écouter ceux qui prennent, tous les jours, le risque de créer mais aussi de voir mourir leur entreprise.

Mme Muguette Jacquaint. Vous avez été entendu, monsieur Fourgous !

M. Jean-Michel Fourgous. J'appelle donc le Gouvernement à faire preuve de la plus grande intelligence sur ce texte. Pour respecter le climat de confiance qui règne entre un grand nombre d'entre nous et le Gouvernement, je retire mon amendement avec, cependant, beaucoup de douleur, monsieur le ministre. Il faudra que vous nous expliquiez comment se déroulent les négociations car, nous avons parfois du mal à comprendre. Je ne doute pas que vous prendrez le temps de le faire.

M. le président. L'amendement n° 1006 est retiré.

Je suis saisi d'un amendement n° 1003 rectifié du Gouvernement.

La parole est à M. le ministre.

M. le ministre délégué aux relations du travail. Monsieur Fourgous et monsieur Novelli, c'est parce qu'il partage vos inquiétudes et vos interrogations que le Gouvernement a déposé un amendement visant à aménager la règle de la réintégration. Il s'agit de permettre au juge, dans un souci de réalisme – nous en revenons toujours au principe du pragmatisme –, de tenir compte de l'impossibilité matérielle de réintégrer les salariés licenciés, en particulier lorsque l'entreprise a disparu ou lorsqu'il n'existe plus d'emploi disponible pour assurer la poursuite du contrat de travail. La pérennité des entreprises sera ainsi mieux garantie. Il ne s'agit pas en effet de multiplier les embûches sur le chemin.

J'ajoute, et Jean-Louis Borloo y reviendra dans un instant, que nous allons proposer aux partenaires sociaux d'ouvrir une réflexion générale qui ira au-delà du droit au reclassement. L'objectif sera de mettre davantage de rationalité dans les obligations imposées aux uns et aux autres. Pragmatisme et raison feront que chacun, au bout du compte, sera gagnant en termes de souplesse, de sécurité collective et de sécurité individuelle.

J'ai bien noté, monsieur Fourgous, que vous retiriez votre amendement. Les délais peuvent effectivement poser un certain nombre de problèmes, notamment pour les petites entreprises. Mais nous avons déjà avancé. Il faut poursuivre la réflexion, en examinant les voies et moyens d'une sortie plus équilibrée. Le Gouvernement n'a pas souhaité y toucher, pour l'heure. Dans le cadre de la réflexion qui va s'ouvrir, toutes les perspectives seront cependant envisageables de manière pragmatique et positive.

Voilà pourquoi nous souhaitons, monsieur le rapporteur, que vous puissiez apporter votre soutien à l'amendement n° 1003 rectifié, même à titre personnel, car j'ai bien noté votre souci d'équilibre au nom de la commission.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur les amendements n°s 59, 1003 rectifié et 60 ?

M. Dominique Dord, rapporteur. La commission les a repoussés.

S'agissant de la jurisprudence « Samaritaine », je partage bien entendu le sentiment commun de la majorité et du Gouvernement. Il est en effet quelque peu absurde de prononcer la réintégration quand celle-ci est matériellement impossible. Laisser subsister dans nos textes une telle disposition, au nom de l'intérêt supérieur de je ne sais qui, relève plutôt, selon moi, de l'hypocrisie. Je pense donc que le Gouvernement et M. Novelli ont raison de vouloir mettre fin à cette situation.

En fait, et comme nous avons pu le constater au cours des auditions, l'obligation de réintégration agit comme un véritable chiffon rouge sur les chefs d'entreprise. Sur le plan symbolique, je le comprends, mais il faut ramener les choses à leur juste mesure : une fois qu'auront été exclues les réintégrations matériellement impossibles, ces dispositions concerneront moins d'une centaine de dossiers par an.

Je me rallie donc très volontiers à la synthèse juste et équilibrée du Gouvernement, qui a pris en compte l'ensemble des préoccupations. L'idée avancée par M. Borloo d'un statut nouveau du licencié, intermédiaire entre le salariat et le chômage, permettra, si elle prend corps, de régler de manière totalement différente l'ensemble de la question. L'amendement du Gouvernement a le mérite de régler le problème aujourd'hui, chacun ayant compris que les choses pourraient évoluer radicalement dans les semaines ou les mois à venir, en fonction des positions qu'adopteront les partenaires sociaux sur ce nouveau statut.

M. le président. La parole est à M. Hervé Novelli.

M. Hervé Novelli. Je salue le réalisme du Gouvernement qui tire les conséquences de l'impossibilité de mettre en œuvre des mesures décidées en dehors de toute réalité économique. J'appelle simplement l'attention du ministre, car je sais qu'il est sensible à ce point, sur le montant de l'indemnisation, qui peut poser des problèmes réels à l'ensemble des petites et moyennes entreprises. Ce souci devra particulièrement être pris en compte dans les semaines et les mois à venir.

Sous le bénéfice de ces observations, je retire mes deux amendements.

M. le président. Les amendements n^{os} 59 et 60 sont retirés.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Au chiffon rouge évoqué par le rapporteur, le Gouvernement répond en levant le drapeau blanc. (*Sourires.*)

Certes, M. Fourgous et M. Novelli ont retiré leurs amendements, mais le Gouvernement, par son amendement n^o 1003 rectifié, vient de leur donner entière satisfaction, à eux et au MEDEF.

M. Jean-Michel Fourgous. Si vous le dites !

Mme Muguette Jacquaint. Sous couvert de bon sens, il revient en effet brutalement sur la jurisprudence « Samaritaine », qui prévoit la réintégration de tout salarié victime d'un licenciement abusif.

Monsieur le ministre, vous réduisez la portée de cet acquis en consacrant l'impossibilité de réintégrer un salarié en raison de la disparition d'un établissement ou d'un site. C'est un abus d'interprétation à plusieurs titres.

Tout d'abord, vous remettez en cause le droit des salariés à la réintégration lorsqu'ils sont victimes d'un licenciement économique abusif.

Surtout, la réintégration implique toute l'entreprise et ne se limite évidemment pas à un établissement ou à un site, comme vous tentez de le faire croire dans cet amendement. Du reste, la recherche de reclassement, procédure préalable au licenciement et qui en fait l'ultime recours, s'inscrit dans cette logique de réintégration au sein de l'entreprise ou du groupe. Ce qui est possible avant le licenciement l'est évidemment après. Les salariés de Wolber à Soissons, rétablis dans leurs droits car ils avaient été victimes d'un licenciement économique abusif, ne peuvent pas être réintégrés dans leur établissement, qui n'existe plus, mais ils peuvent parfaitement l'être au sein du groupe Michelin.

Avec cet amendement, le groupe Michelin pourra désormais être condamné pour licenciement économique abusif mais ne sera plus obligé de réintégrer les salariés. Dans un texte tendant à favoriser la cohésion sociale et à encourager l'emploi, on pouvait faire mieux ! En l'occurrence, il s'agit d'un véritable recul.

Ainsi, vous autorisez les employeurs à licencier, même sur des fondements suspects encourageant la qualification de licenciement abusif. Ils savent qu'ils ne seront plus condamnés à la réintégration alors que cette possibilité existe et que c'est un droit du salarié.

Bref, que les amendements soient signés par M. Novelli, M. Fourgous, le Gouvernement ou le MEDEF, c'est toujours le même combat !

M. Dominique Dord, rapporteur. Qu'avez-vous fait du drapeau blanc, madame Jacquaint ? (*Sourires.*)

M. le président. La parole est à M. Jean-Yves Le Bouillonnet.

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. Je vais reprendre, et je m'en excuse à l'avance, les éléments techniques de ces amendements qui révèlent une véritable contradiction de positionnement.

Le premier alinéa de l'article L.122-14-4 prévoit deux cas différents.

Dans le premier, le tribunal constate que le licenciement est intervenu sans cause réelle et sérieuse. Il peut alors proposer la réintégration et, en cas de refus de l'une ou l'autre des parties, il indemnise le salarié.

Dans le deuxième cas, le tribunal constate la nullité de la procédure de licenciement et il n'y a pas alors d'alternative : il ordonne la réintégration des salariés.

C'est cette deuxième situation que vous essayez de régler. Mais bizarrement, l'amendement que vous proposez tend à mieux protéger l'entreprise qui engagera une procédure vicieuse que celle qui n'aura pas fondé son licenciement. Dans le cas d'un licenciement non motivé, la situation ne change pas : le tribunal proposera la réintégration des salariés ; si l'une ou l'autre partie la refuse, ils seront indemnisés. Mais dans le cas du non-respect de la procédure, aux termes de votre amendement, l'indemnisation n'interviendra que si la réintégration n'est pas possible.

C'est une vraie contradiction et, d'une certaine manière, une sorte de « pousse au crime ». À la limite, l'employeur préférera vicier délibérément sa procédure. Ne valait-il pas mieux, pour régler de tels aléas, appliquer des procédures identiques pour l'absence de motivation du licenciement et pour le non-respect de la procédure ?

M. le président. La parole est à M. Francis Vercamer.

M. Francis Vercamer. Je suis sensible aux argumentations des uns et des autres, et d'abord à celle de M. Novelli. Effectivement, outre l'impossibilité juridique de réintégrer les salariés, il y a aussi l'impossibilité pratique. Le tribunal rend généralement son avis dans un délai très long, surtout si la procédure passe par la première instance, puis l'appel, voire la cassation. On sait bien qu'après un tel délai, la réintégration est généralement impossible, même si l'entreprise existe encore. Lorsqu'une procédure dure huit ans, par exemple, les salariés ont souvent pris un autre chemin et retrouvé un emploi.

Je suis également sensible à l'intervention de M. Le Bouillonnet. Il a raison : le défaut de procédure n'entraîne pas le même dispositif. J'ai d'ailleurs déposé un amendement sur un prochain article afin de régler ces problèmes de jurisprudence qui font que, parfois, une erreur de forme aboutit à la constatation d'un licenciement abusif. Un certain nombre de dispositifs perdent ainsi toute efficacité, et le code du travail s'en trouve perturbé.

Je ne suis pas sûr, monsieur le ministre, que l'amendement que vous nous proposez réglera le problème. Il est important que la réintégration ne puisse avoir lieu qu'avec l'accord des deux parties. Faute de quoi les entreprises ne pourront y parvenir, ce qui les mettra en difficulté.

M. le président. La parole est à M. Laurent Wauquiez.

M. Laurent Wauquiez. M. Le Bouillonnet a commenté devant nous l'article L. 122-14-4, mais son analyse me semble inexacte, car nous n'avons pas affaire à deux, mais à trois procédures.

Premier cas de figure, le licenciement est intervenu sans que la procédure ait été observée. C'est ce que l'on appelle un licenciement irrégulier. Dans ce cas, le tribunal impose uniquement la reprise de la procédure.

Deuxième cas de figure, le licenciement est intervenu, mais pour une cause qui n'est ni réelle ni sérieuse. Dans ce cas, le tribunal peut proposer – ce n'est qu'une faculté – la réintégration du salarié. Si jamais l'entreprise ou le salarié la refuse, celui-ci perçoit une indemnité pendant six mois.

Reste le troisième cas de figure, et c'est celui qui nous intéresse : le tribunal constate que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, la nullité ne pouvant résulter que de la méconnaissance d'une prescription légale – par exemple, l'interdiction de licencier un salarié victime d'un accident du travail ou une femme enceinte – ou de la violation d'une liberté fondamentale. C'est dans ce dernier cas seulement que l'indemnité est perçue pendant douze mois.

Il s'agit bien de trois cas de figure différents et, contrairement à ce que vous prétendez, mon cher collègue, l'amendement respectera cette hiérarchie.

L'amendement du Gouvernement tend à rechercher un équilibre par rapport à ceux proposés par nos collègues Novelli et Fourgous. Sa portée est très simple et très limitée : une procédure de licenciement nulle et de nul effet entraîne normalement, en droit, la réintégration des salariés.

Pour répondre à l'intervention d'une de nos collègues, je précise cependant que le principe fondamental du droit du travail n'est pas la réintégration, mais l'indemnisation des salariés. C'est un principe de bon sens. Pourquoi ? De la même manière qu'on ne peut, en droit civil, annuler un divorce si la procédure n'a pas été respectée, le droit du travail considère que forcer un salarié à travailler avec un chef d'entreprise alors qu'ils sont passés devant les prud'hommes

est une garantie fallacieuse, le risque étant que le salarié fasse l'objet de mesures vexatoires qui le poussent à la faute ou le contraignent à donner sa démission.

Mme Muguette Jacquaint. Mais pourquoi sont-ils passés devant les prud'hommes ?

M. le président. Madame Jacquaint !

M. Laurent Wauquiez. Pour illustrer le principe fondamental de l'indemnisation, et non de la réintégration, je citerai un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation, dont on connaît pourtant les positions tranchées : « Aucun texte n'interdit ou ne restreint la faculté de licencier. Le principe de la réparation en droit du travail ne peut donc être la réintégration. Elle ne peut être que de nature indemnitaire. Le juge ne peut, en l'absence de dispositions extrêmement précises le prévoyant ou, à défaut, d'une violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement ou ordonner la réintégration. »

L'amendement du Gouvernement vise à revenir à ce principe fondamental du droit du travail, qui constitue sans doute la meilleure garantie pour le salarié, à savoir l'indemnisation plutôt que la réintégration fallacieuse dans une coquille vide.

M. Dominique Dord, rapporteur. Bravo !

Mme Muguette Jacquaint. Mais non !

M. Jean-Yves Le Bouillonnet. C'est absolument inexact !

M. le président. La parole est à M. le ministre.

M. le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Je vous remercie, monsieur Wauquiez, d'avoir éclairé la représentation nationale sur les principes du droit du travail, qui eux-mêmes reprennent les principes généraux du droit français, notamment du droit civil.

Au fond, notre souci à tous est bien d'adapter notre tissu industriel et d'utiliser au mieux les compétences et les talents des personnels des entreprises qui connaissent une mutation. Ceux-ci doivent retrouver très rapidement, et si possible immédiatement, l'occasion d'exprimer leurs talents et leurs compétences et d'en faire bénéficier le tissu économique et le bassin d'emploi.

La vieille idée selon laquelle une entreprise présente sur le site serait la mieux à même de gérer le reclassement, techniquement bien entendu – je ne parle pas des obligations économiques ou financières –, ne va pas dans le sens de l'intérêt du bassin d'emploi ni de celui des salariés. Elle est peut-être la plus compétente pour trouver des reclassements à 800 ou à 15 000 kilomètres, et je veux bien qu'on reclasse des salariés habitant Maubeuge en Chine ou à Montpellier, mais les talents devraient s'exercer, si possible, dans une proximité relative.

M. Jean-Michel Fourgous. Bien entendu !

M. le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Je viens d'un arrondissement qui a vécu la plus grande catastrophe économique d'Europe occidentale.

Mme Muguette Jacquaint. On le sait bien !

M. le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Cette grande catastrophe a été le fait, certes involontaire, d'entreprises publiques, et il se trouve que ce sont des entreprises canadiennes, japonaises, allemandes et américaines du secteur privé qui ont permis le redressement, même s'il est encore imparfait, de notre bassin industriel.

Le véritable sujet, ce sont les ressources humaines. Le Gouvernement vous propose un équilibre, avez-vous dit, monsieur Wauquiez. Je vous remercie de l'avoir entendu ainsi. Cet équilibre est le résultat de longues et nombreuses concertations. Mais nous devons aller plus loin et mettre en place un dispositif qui réponde à la préoccupation que j'ai évoquée. Certes, la procédure est indispensable et nous devons veiller à ce qu'elle respecte les droits fondamentaux, mais faire marcher la machine à contentieux ne va jamais dans le sens des intérêts des salariés ni de l'entreprise. L'intérêt de tous est de redonner aux salariés l'occasion d'exercer à nouveau leurs talents, éventuellement en les améliorant, par exemple en validant leurs acquis et leur expérience. Combien de salariés, en effet, possèdent un savoir-faire mais n'ont pas le diplôme correspondant ?

C'est pourquoi nous avons proposé aux partenaires sociaux une réforme assez radicale. En quoi consiste-t-elle ? Les salariés d'une entreprise ont un réel savoir-faire, mais l'entreprise est dans l'obligation de s'adapter au marché. Au lieu de laisser partir ces salariés vers l'allocation chômage, sans oublier le trouble que provoque dans leur vie personnelle le fait de se rendre à l'agence pour l'emploi pour rechercher un nouveau travail, mutualisons les besoins de ressources humaines et de compétences au sein du bassin d'emploi.

Dans cette optique, nous proposons la création d'une agence locale de retour à l'emploi...

Mme Muguette Jacquaint. C'est bien notre débat !

M. le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. ... dont le caractère, la définition et la personnalité juridique sont à étudier. Son rôle sera de recruter les salariés ayant fait l'objet de ces mutations et de ces procédures puis de les proposer à l'embauche aux entreprises publiques et privées du bassin d'emploi, aux conditions antérieures de rémunération, ceci grâce à une mutualisation des besoins. Ce dispositif fonctionne dans d'autres pays, notamment en Norvège. L'Italie s'en rapproche, mais son cas est un peu différent : il s'agit plutôt d'organiser la variation des besoins en matière d'emplois industriels.

Nous proposons de créer un contrat intermédiaire, dont la durée reste à définir, de neuf, douze ou quinze mois. Ce contrat permettra de répondre aux besoins d'un bassin d'emploi et augmentera considérablement l'efficacité du retour à l'emploi. Cela répondrait au véritable souci des salariés et des entreprises.

Depuis que nous avons fait cette proposition, j'ai observé les dépêches des partenaires sociaux : s'ils ne disent pas oui tout de suite, ils trouvent l'idée intéressante et acceptent de l'étudier. Ils nous disent : « Chiche ! Ce serait un bon moyen de répondre au problème des mutations économiques. »

Le financement pourrait être assuré de la manière suivante : l'agence facturerait, au titre de ses prestations, aux employeurs publics et privés du bassin d'emploi, une quote-part de la cotisation UNEDIC, de ce fait allégée de la fraction destinée à l'indemnité de chômage.

Une autre vocation de l'agence serait de piloter le fonds de reconversion et de mutualisation proposé par l'article 14 du projet de loi de finances et qui sera de toute façon mis en place.

Nous saisissons officiellement les partenaires sociaux de ce dossier le 15 décembre prochain. Je peux d'ores et déjà vous indiquer que leur réponse est plutôt favorable. C'est une évolution assez radicale pour l'emploi. Certes, nous allons rencontrer des difficultés techniques, et sans doute faudra-t-

il faire tourner le modèle à titre expérimental pendant cinq ou six mois, en attendant notre rendez-vous conventionnel avec l'UNEDIC. Quoi qu'il en soit, je crois que nous avons trouvé là le meilleur moyen de faire face aux mutations, pour nos salariés comme pour nos entreprises.

S'agissant du financement des indemnités par les PME, il est clair que nous devons étudier la question en tenant compte de la distinction qu'a faite M. Wauquiez entre les trois procédures. Mais il serait assez stupéfiant que l'application du dispositif entraîne la mort de certaines entreprises !

M. Hervé Novelli. C'est très important !

M. le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Nous allons donc envisager d'autres moyens de financement. Avec Christian Jacob, qui vous présentera dès le premier semestre 2005 un projet de loi en faveur de l'entreprise, nous essaierons d'obtenir un accord des partenaires sociaux sur le nouveau dispositif relatif aux contrats intérimaires. Mais peut-être s'agira-t-il d'un échec. En tout cas, nous ne ferons rien sans l'accord des partenaires sociaux et des gestionnaires des assurances chômage. Nous pourrions à cette occasion évaluer le coût de ces procédures pour les PME, et s'il s'avère prohibitif, prendre les mesures nécessaires.

Compte tenu de tous ces éléments, je vous remercie de bien vouloir adopter l'amendement de synthèse du Gouvernement. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

M. le président. La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour répondre au Gouvernement, mais très brièvement.

Mme Muguette Jacquaint. Monsieur le ministre, j'ai bien entendu vos propos concernant la mutualisation des moyens, mais vous savez comme moi que certaines entreprises ont provisionné des millions pour licencier. C'est le cas dans mon département. On peut toujours leur faire payer une cotisation ou une indemnité, cela ne les gênera pas, car elles ont des réserves !

C'est vrai, il faut mutualiser les moyens, car les mutations existent. Mais il aurait été préférable d'utiliser ces sommes pour former les salariés, au lieu de faire payer des indemnités à l'entreprise sans l'obliger à réintégrer ceux qu'elle a licenciés.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 1003 rectifié.

(*L'amendement est adopté.*)

M. le président. Je mets aux voix l'article 37-7, modifié par les amendements adoptés.

(*L'article 37-7, ainsi modifié, est adopté.*)

M. le président. La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

J'informe l'Assemblée qu'à la demande du Gouvernement, nous examinerons les articles 60 à 66 relatifs à l'accueil et à l'intégration des personnes issues de l'immigration après l'examen de l'article 38 *bis*. Nous reprendrons ensuite le cours normal de l'examen des articles.

2

ORDRE DU JOUR DES PROCHAINES SÉANCES

M. le président. Cet après-midi, à quinze heures trente, deuxième 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.

Ce soir, à vingt et une heures trente, troisième séance publique :

Suite de l'ordre du jour de la deuxième séance.

La séance est levée.

(La séance est levée à treize heures quinze.)

*Le Directeur du service du compte rendu intégral
de l'Assemblée nationale,*

JEAN PINCHOT

