

JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉBATS PARLEMENTAIRES

ASSEMBLÉE NATIONALE

COMPTE RENDU INTEGRAL DES SEANCES

Abonnements à l'Édition des DEBATS DE L'ASSEMBLEE NATIONALE : FRANCE ET OUTRE-MER : 22 F ; ETRANGER : 40 F
(Compte chèque postal : 9063-13, Paris.)

DIRECTION, REDACTION ET ADMINISTRATION : 26, Rue Deaaix, 75732 Paris CEDEX 15. — Tél. : 306-51-00
Le bureau de vente est ouvert tous les jours, sauf le dimanche et les jours fériés, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h.

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

5^e Législature

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1972-1973

COMPTE RENDU INTEGRAL — 26^e SEANCE

1^{re} Séance du Mardi 22 Mai 1973.

SOMMAIRE

1. — **Opposition à un vote sans débat** (p. 1439).
2. — **Droit de licenciement.** — Discussion d'un projet de loi (p. 1440).
M. Bonhomme, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.
M. Louet, rapporteur du Conseil économique et social.
M. Gorse, ministre du travail, de l'emploi et de la population.
Discussion générale: MM. Gau, René Caille, Legrand, Abelin, Le Foll, Briane.
Renvoi de la suite de la discussion.
3. — **Ordre du jour** (p. 1454).

★ (1 f.)

PRESIDENCE DE M. LEON FEIX,
vice-président.

La séance est ouverte à seize heures.

M. le président. La séance est ouverte.

— 1 —

OPPOSITION A UN VOTE SANS DEBAT

M. le président. L'Assemblée a été informée le 17 mai 1973 d'une demande de vote sans débat de la proposition de loi rejetée par le Sénat, tendant à créer un conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale.

Mais une opposition déposée par M. le président du groupe communiste est parvenue à la présidence de l'Assemblée dans le délai prévu à l'article 104 (alinéa 3) du règlement.

En conséquence, et conformément à l'article 104 (alinéa 4) le vote sans débat de cette proposition de loi ne peut être inscrit à l'ordre du jour.

— 2 —

DROIT DE LICENCIEMENT

Discussion d'un projet de loi.

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion du projet de loi modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (n° 197, 352).

La parole est à M. Bonhomme, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

M. Jean Bonhomme, rapporteur. Mesdames, messieurs, donner aux travailleurs plus de dignité et plus de sécurité constitue une aspiration essentielle de la société. C'est répondre à cette aspiration que de chercher à libérer les hommes des risques et des incertitudes de la vie professionnelle. La voie de cet affranchissement passe par une protection renforcée du travailleur dans l'entreprise. C'est là l'objet du projet de réforme du licenciement qui nous est soumis.

La préoccupation sociale ne peut pour autant nous faire oublier les réalités de notre temps et de notre pays.

Nous vivons dans un système d'économie de compétition et de concurrence. Nous pensons que ce type de société, malgré ses imperfections, permet plus que d'autres de promouvoir la prospérité économique et donc le progrès social qui en découle directement.

La vie économique, mouvante, est faite d'un renouvellement incessant. Il ne faut pas ensermer dans un formalisme juridique excessif ce corps vivant qui a une vie tumultueuse peut-être, mais féconde. Aussi nous apparaît-il que le plus efficace des textes se situe au point d'équilibre entre la meilleure sécurité du salarié et la préservation des capacités de nos entreprises.

C'est ce souci de réalisme qui explique ce texte, lequel ne bouleverse pas les rapports des salariés et des employeurs à l'intérieur de l'entreprise, mais est novateur dans le domaine de la protection sociale et marque un progrès indiscutable dans la libération des risques qui pèsent sur les travailleurs.

Un bref historique des contrats de travail nous permettra de mieux saisir dans quel contexte juridique et judiciaire s'insère ce texte.

Au lendemain de la Révolution française, le code civil, dans son article 1780, a posé le principe selon lequel « le louage de services faits sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes ».

Mais, conçu à l'origine comme sauvegarde de la liberté individuelle, le droit de résiliation unilatérale est apparu peu à peu comme un danger pour la partie qui se voit imposer la rupture et spécialement pour le travailleur qui se voit privé de son emploi et donc de ses moyens d'existence.

La tendance du droit moderne a donc été de réduire la portée de ce droit de résiliation unilatérale de l'employeur en soumettant son exercice à des contrôles judiciaires, et en s'efforçant de pallier les conséquences fâcheuses qu'il entraîne pour le salarié.

Le juge est tout d'abord intervenu pour assurer un certain contrôle par la théorie de l'abus de droit.

A l'article 1780 du code civil, qui prévoit le droit de licenciement individuel, le législateur, par la loi de décembre 1890, a ajouté la disposition suivante :

« Néanmoins la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts. »

La formule était vague et suscita des difficultés d'interprétation. La Cour de cassation décida que les dommages-intérêts seraient dus lorsque l'auteur de la rupture « aurait fait de son droit un usage abusif et préjudiciable ».

Sur ces bases se développa une très large jurisprudence concernant l'usage abusif du droit de résiliation. L'employeur était sanctionné lorsqu'il était reconnu coupable d'une faute : intention de nuire ou légèreté blâmable.

Mais la Cour de cassation exigea toujours que la preuve de la faute soit apportée par le travailleur licencié, demandeur de dommages-intérêts. C'était mettre le travailleur dans une position difficile et le priver ainsi souvent de toute possibilité d'obtenir une indemnité.

Plus tard, la loi du 19 juillet 1928 exigea que le juge mentionne expressément le motif allégué par l'auteur de la rupture et précisa que cette preuve peut résulter d'une enquête.

La Cour de cassation n'a rien trouvé dans ce texte qui soit de nature à modifier sa jurisprudence toujours fondée depuis 1872 sur le principe que celui à qui est reconnu le droit de résiliation unilatérale n'a pas en justifier l'exercice.

Enfin, le contrôle judiciaire a toujours refusé d'empiéter sur le pouvoir économique et disciplinaire qui est reconnu à l'employeur pour la gestion de son entreprise. La reconnaissance du pouvoir de l'employeur sur son entreprise et la charge de la preuve qui pèse sur le salarié limitent donc singulièrement ce contrôle judiciaire.

La garantie offerte au salarié par le contrôle judiciaire étant très largement imparfaite, la loi et la convention collective ont, dans la période récente, plutôt recherché la protection des salariés dans la voie de l'atténuation des conséquences du licenciement par l'octroi de délais-congés et l'attribution d'indemnités, indépendants de toute faute de l'employeur, sans oublier, bien entendu, les allocations tant publiques qu'interprofessionnelles allouées aux travailleurs privés d'emploi.

Le délai-congé ou délai de préavis est le délai que doit respecter la partie qui prend l'initiative de la rupture entre le moment où elle donne congé et celui de la résiliation effective du contrat de travail. Mais, même lorsqu'il intervient régulièrement après observation du délai-congé et sans abus, le licenciement peut causer un préjudice au travailleur. Ce préjudice est d'autant plus ressenti que le travailleur est au service de l'entreprise depuis plus longtemps. D'où l'idée de fixer une indemnité de licenciement proportionnelle à l'ancienneté du salarié.

Sur un plan tout différent, il convient de rappeler que le salarié licencié bénéficie sous certaines conditions de l'allocation d'aide publique aux travailleurs privés d'emploi, ainsi que de l'allocation spéciale du régime Unédic qui couvre actuellement près de 13 millions de salariés.

La réforme proposée, mes chers collègues, se situe dans le cadre qui vient d'être décrit.

A la lumière de notre droit actuel et de l'exemple étranger, compte tenu également des revendications des diverses organisations syndicales de salariés, le précédent gouvernement a jugé opportune une réforme du droit de licenciement. Le Premier ministre a demandé l'avis du Conseil économique et social, qui l'a rendu le 21 mars 1973. Le projet de loi, adopté en conseil des ministres le 28 mars, sous le nouveau gouvernement de M. Messmer, était déposé sur le bureau de l'Assemblée le 25 avril.

Ce projet tient compte d'un certain nombre d'amendements adoptés par le Conseil économique et social, en ce qui concerne notamment la procédure préalable au licenciement. Mais il n'a pas retenu les deux propositions de modifications considérées comme les plus importantes. Elles visaient, d'une part, le contrôle judiciaire du licenciement et le renversement de la charge de la preuve — encore que la rédaction du Conseil économique et social paraisse peu claire — d'autre part, la sanction du licenciement irrégulier par la réintégration du salarié, qui serait devenue la règle tout en étant subordonnée à l'accord des parties.

Sur ces deux points, le Gouvernement est revenu au texte initial du projet soumis au Conseil économique et social.

Le projet, qui se présente sous la forme d'un texte assez long, comporte en fait des dispositions de nature très différente.

Pour une large part, il ne fait que codifier, sans en changer le fond, des textes anciens. Il s'agit notamment des dispositions relatives aux délai-congé et à l'indemnité de licenciement, ainsi que de certaines dispositions générales concernant le principe de la résiliation.

En ce qui concerne les principes, retenons, pour l'essentiel, la réforme de l'article 1^{er}, où l'expression « contrat de travail » est substituée à celle de « louage de services », terme hérité du droit romain et qui paraît assimiler le travail humain à une marchandise.

Cette modification a pu apparaître à certains comme limitée à une réforme de vocabulaire et ne pas aller jusqu'au bout de l'évolution des idées. Car le principe selon lequel « le contrat de travail est soumis au droit commun » est resté inchangé et servira de base à toute l'interprétation du texte.

Il ne fait pas de doute que ce projet de loi n'a pas pour objet de placer le contrat de travail totalement en dehors du droit commun des contrats, ni de donner au droit au travail une autonomie complète. Il n'a pas une telle ambition qui supposerait peut-être un autre état social. Mais il lui donne un caractère spécifique : le travail de l'homme cesse d'être traité comme une marchandise et l'homme lui-même comme un robot.

La commission a tout d'abord décidé de maintenir le contrat de travail dans le droit commun des contrats pour tout ce qui n'y déroge pas expressément. Elle a été amenée à prendre

cette position en repoussant un amendement qui disposait que la rupture du contrat de travail et ses conséquences sont de nature à être régies par les dispositions du code du travail.

La voie de l'autonomie complète du droit du travail peut paraître séduisante, mais notre système juridique n'est sans doute pas prêt à cette transformation.

Aussi la commission estime-t-elle qu'il n'est pas souhaitable de se couper de ce droit commun des contrats auxquels il est bien utile de recourir pour la protection même des salariés, quand le droit du travail ne donne pas de solution particulière.

Ainsi, par l'article 24 b, est réaffirmé le principe de la résiliation unilatérale, principe fondamental du droit des contrats. En vertu de ce principe, l'employeur et le salarié ont l'un et l'autre le droit à tout moment de mettre fin à un contrat à durée indéterminée.

Ce droit réciproque de résiliation est d'ordre public, c'est-à-dire qu'il ne peut y être dérogé par voie de convention collective ou de contrat individuel. En revanche, la rédaction du nouvel article marque nettement que ce principe n'est pas absolu.

Tout d'abord, il est bien précisé que le principe s'applique « sous réserve des règles ci-après définies », à savoir : respect d'une procédure, délai-congé et indemnité de licenciement, contrôle judiciaire du licenciement. Donc, plus ces règles seront spécifiques et contraignantes, plus le principe privatiste et libéral de la résiliation unilatérale sera battu en brèche.

En dehors de ce travail de codification de textes déjà existants mais éparés, le projet modifie substantiellement certains articles du code du travail et apporte des dispositions nouvelles dans trois domaines essentiels relatifs à la procédure du licenciement, au contrôle judiciaire, et à la sanction du licenciement abusif, tandis qu'il précise le champ d'application des nouvelles dispositions.

Cinq articles sont importants : 24 m, 24 n, 24 o, 24 p, 24 q et constituent l'essentiel des nouvelles dispositions.

L'article 24 m concerne la phase préalable au licenciement proprement dit.

Cette phase est sans nul doute très importante car elle est susceptible d'éviter, en imposant un temps de réflexion et de conciliation, bien des licenciements trop hâtifs. D'autre part, il est certain que, pour bien des travailleurs, le recours au juge n'est pas naturellement envisagé. Il en est ainsi, peut-être pour des raisons tenant à leur condition sociale et culturelle ; la justice apparaît en effet comme un monde à part.

Le système prévu par le projet de loi présente deux aspects essentiels : le contenu de la procédure ; l'assistance du salarié.

La procédure envisagée est très simplifiée : une simple convocation de l'intéressé afin de recueillir ses explications. A la demande du Conseil économique et social, il a toutefois été précisé que l'objet de la convocation — à savoir l'éventualité d'un licenciement — devra être porté à la connaissance de l'intéressé.

La commission n'a pas voulu suivre ceux qui entendaient réglementer strictement cette phase en prévoyant notamment une notification écrite des motifs du licenciement envisagé. Elle croit en effet que ce serait une erreur de vouloir enserrer dans un formalisme à caractère contentieux une phase de la procédure dont la souplesse et le caractère informel sont une condition du succès. Par ailleurs, l'énonciation sur la convocation des motifs du licenciement lui semble susceptible de se retourner contre le salarié qui pourrait se voir demander la production de ce document lors d'un nouvel embauchage.

En revanche, il n'est pas inutile de préciser cette phase en prévoyant que la convocation doit faire l'objet d'une lettre recommandée et que l'employeur est tenu, au cours de l'entretien, d'indiquer le ou les motifs du licenciement envisagé, afin qu'un vrai dialogue puisse s'instaurer et conduire éventuellement à une solution du problème sans que l'on soit contraint d'en arriver au licenciement. Tel est l'objet d'un amendement que je présenterai tout à l'heure.

En ce qui concerne l'assistance au salarié, la commission estime que l'intervention de représentants extérieurs à l'entreprise risque d'avoir essentiellement pour effet de cristalliser les antagonismes et, par conséquent, de faire échouer cette tentative de conciliation.

L'article 24 n traite des formalités du congé. Il fait obligation à l'employeur, qui décide de licencier un employé, de notifier ce licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, étant précisé que la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

On notera également que, dans son avis, le Conseil économique et social avait demandé qu'il soit précisé que la lettre de licenciement ne pouvait être envoyée que dans un délai

de quarante-huit heures après l'entretien de conciliation. Dans l'esprit du Conseil économique et social et de son rapporteur, un tel délai, en imposant à l'employeur un temps de réflexion, était de nature à éviter des licenciements hâtifs et mal fondés.

Cette disposition n'a pas été retenue dans le texte du projet de loi. Mais la commission l'a reprise et a prévu un tel délai minimum de quarante-huit heures.

L'article 24 o, qui traite de l'énonciation de la cause légitime, introduit des novations importantes dans le droit de licenciement.

D'abord, avant même l'ouverture éventuelle d'une procédure judiciaire, l'employeur sera désormais tenu d'énoncer, à la demande du salarié, la ou les causes du licenciement. Cette nouvelle disposition légale devrait interdire le maintien d'une jurisprudence qui permet de n'invoquer aucun motif ou, au contraire, d'en invoquer plusieurs successivement.

Pour la première fois dans la législation française, apparaît une qualification précise du motif légitime de licenciement. En effet, l'article 24 o fait obligation à l'employeur d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement, tandis que l'article 24 q sanctionne le licenciement pour une cause « ne répondant pas aux exigences de l'article 24 o ».

Le contrôle judiciaire et la charge de la preuve font partie de l'article 24 p.

Cet article, qui concerne le contrôle judiciaire du licenciement, a fait l'objet de vives controverses, notamment en ce qui concerne la charge de la preuve. Mais il pose aussi le problème du pouvoir d'appréciation du juge.

Dans l'état actuel des textes et de la jurisprudence, c'est au salarié licencié qu'il appartient de faire la preuve du licenciement abusif.

Or, il faut bien reconnaître qu'il est le plus souvent très difficile au salarié de faire la preuve de la « légèreté blâmable » ou de « l'intention malveillante » de son employeur. En effet, les preuves de ce congédiement abusif se trouvent dans une entreprise dont par définition le salarié licencié ne fait plus partie. La preuve par témoignage, qui est la plus fréquente, n'est, au demeurant, pas facile à faire dans la mesure où les anciens camarades de travail peuvent craindre pour leur emploi.

D'autre part, il convient de considérer que la conséquence d'une rupture de contrat de travail est, dans la grande majorité des cas, beaucoup plus grave pour le salarié que pour l'employeur. Il paraît dès lors naturel de dispenser la partie la plus faible d'apporter la preuve du bien-fondé de sa demande.

C'est pourquoi les organisations syndicales ouvrières réclament depuis longtemps le renversement de la charge de la preuve.

Le projet de loi n'a pas retenu ce principe. Il a pu apparaître, en effet, qu'il était aussi difficile pour l'employeur de démontrer l'incapacité ou la faute du salarié que pour celui-ci de faire la preuve contraire et que, dans ces conditions, il n'était pas souhaitable de substituer une inégalité à une autre. (*Protestations sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche.*)

M. Gilbert Faure. Pas possible !

M. Jean Bonhomme, rapporteur. Parfaitement !

M. Gilbert Faure. Il faut comparer ce qui est comparable.

M. Jean Bonhomme, rapporteur. C'est pourquoi les auteurs du projet se sont arrêtés à une voie moyenne...

M. Gilbert Faure. Moyenne, en effet !

M. Jean Bonhomme, rapporteur. ... qui place les parties sur un pied d'égalité.

Les commissaires de l'opposition socialiste et communiste...
Plusieurs députés socialistes et communistes. Nous y voilà !

M. Jean Bonhomme, rapporteur. Mais oui, messieurs !

Les commissaires de l'opposition socialiste et communiste, disais-je, soutenaient que la voie moyenne retenue par le projet n'était qu'une illusion et que la seule solution convenable, d'ailleurs conforme au droit en vigueur dans les principaux pays européens — Allemagne, Italie, Grande-Bretagne — était d'imposer à l'employeur de prouver le bien-fondé du licenciement.

M. Francis Vals. Très bien !

M. Jean Bonhomme, rapporteur. La majorité de la commission — je le regrette pour votre opinion, que je ne partage pas, messieurs — ne les a pas suivis dans cette voie, estimant que le projet de loi innove raisonnablement.

M. Henri Deschamps. Raisonnablement !

M. Jean Bonhomme, rapporteur. C'est dans notre tempérament !

M. Gilbert Faure. Un manque de tempérament !

M. Jean Bonhomme, rapporteur. En effet, dans le projet de loi, ce système de preuve est nettement amélioré pour le salarié, qui n'a plus la charge de la preuve.

Le projet de loi a pris parti pour un système de preuve qui n'impose ni au salarié ni à l'employeur le fardeau de la preuve. L'employeur et le salarié doivent seulement fournir au juge les éléments dont ils disposent en vue de former sa conviction. Si ces éléments sont insuffisants pour déterminer le juge, ce dernier devra décider toutes mesures d'instruction qu'il estimera utiles.

C'est le juge qui doit rechercher les preuves et non point les parties. (*Interruptions sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche.*)

M. Georges Fillioud. Les magistrats vous ont dit ce qu'ils en pensaient.

M. Jean Bonhomme, rapporteur. Mais le projet de loi comporte une novation considérable qui a des répercussions évidentes sur la charge de la preuve. L'employeur est tenu d'énoncer par écrit le motif réel et sérieux du licenciement si le salarié le lui demande.

Il est évident que le juge saisi par le salarié d'une demande de dommages et intérêts fondée sur le fait que le motif de licenciement ne serait pas réel ou sérieux demandera à l'employeur de lui préciser les preuves qu'il peut fournir à l'appui du caractère réel et sérieux du motif de licenciement qu'il a allégué.

Si l'employeur ne peut apporter la preuve d'un motif réel et sérieux, le licenciement doit être normalement considéré comme abusif.

Le texte actuel ne constitue pas un renversement total de la preuve, mais il procure un équilibre qui offre toutes garanties aux salariés.

Le rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales pense même que l'on pourrait renforcer le caractère inquisitorial de cette procédure, en faisant obligation au juge, lorsqu'aucune des parties ne parvient à apporter de preuve convaincante à l'appui de ses prétentions, de prendre toutes mesures d'instruction de nature à fonder sa conviction.

Mais cet amendement n'a pas été retenu par la commission.

M. André Fanton. C'est ce qui se fait déjà !

M. Pierre-Charles Krieg. L'amendement n'apporterait rien de plus !

M. Jean Bonhomme, rapporteur. L'article 24 q, qui traite des sanctions, prévoit que le licenciement intervenu sans observation de la procédure instituée ou pour une cause qui n'est pas réelle ou sérieuse donne droit à une indemnité élevée, à moins que les parties n'acceptent la réintégration.

Cet article pose deux sortes de problèmes, les uns liés à l'indemnité et les autres à la réintégration, problèmes qui font l'objet d'appréciations divergentes de la part des partenaires sociaux.

Le projet de loi fixe le principe d'une indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois, mais susceptible d'être beaucoup plus forte. Le coût de cette indemnité paraît une arme de dissuasion efficace pour inspirer à l'employeur le respect d'une procédure édictée dans le but de protéger le salarié et pour l'inciter à quelque réflexion avant qu'il ne prenne sa décision de licenciement.

Enfin, si l'on compare cette indemnité aux dommages et intérêts pour rupture abusive généralement versés aux salariés les plus modestes et qui ne dépasseraient guère deux à trois mois de salaires, on ne peut nier qu'il y ait là un progrès.

En ce qui concerne la réintégration, le projet de loi prévoit que l'employeur pourra se soustraire aux dommages et intérêts en offrant au salarié de le réintégrer à condition que celui-ci accepte son offre.

Un système tout différent a été proposé par l'opposition. Il consiste à frapper de nullité le licenciement irrégulier ou mal fondé et à prévoir dès lors la réintégration de droit du salarié, à moins que celui-ci ne préfère l'octroi d'une indemnité.

La commission a rejeté ce système qui lui paraît irréaliste et incompatible avec le maintien d'une vie économique fondée sur la responsabilité et, partant, sur l'autorité du chef d'entreprise.

Plusieurs députés socialistes et communistes. Tout est là !

M. Jean Bonhomme, rapporteur. Eh, oui !

La réintégration obligatoire et définitive contre le gré de l'une ou de l'autre des parties est une solution irréaliste.

La commission estime que le taux de l'indemnité prévue est insuffisamment élevé pour dissuader l'employeur de licencier un salarié au mépris de la procédure prévue ou sans motif sérieux. Aussi n'a-t-elle pas suivi ceux qui lui proposaient de l'augmenter.

Enfin, la commission a prévu une sanction subsidiaire : le remboursement par l'employeur fautif des indemnités de chômage susceptibles d'être payées au salarié après son congédiement.

Le champ d'application du projet de loi a été le dernier « point chaud » des travaux de la commission.

L'article 24 r prévoit qu'en cas de licenciement collectif pour motif économique certaines dispositions du projet ne sont pas applicables — procédure préalable au licenciement, obligation de l'employeur d'énoncer le motif, sanction du licenciement irrégulier ou mal fondé.

En ce domaine, la commission s'en est strictement tenue au texte du projet. Elle a rejeté les amendements qui tendaient à supprimer la distinction entre licenciement individuel et licenciement collectif pour raison d'ordre économique. Elle estime, en effet, que le licenciement collectif est d'une autre nature et appelle d'autres solutions que le licenciement individuel. Dans le premier cas, il s'agit d'un problème de stabilité de l'emploi, qui requiert des solutions économiques ; dans le deuxième cas, il s'agit d'un problème de sécurité et de dignité du travailleur, qui exige une protection juridique.

La commission a également rejeté les amendements qui étendaient l'application de toutes les dispositions du texte à l'ensemble des salariés, y compris ceux qui travaillent dans des entreprises occupant habituellement moins de onze salariés ou ceux qui justifient de moins de deux ans d'ancienneté — amendements qui, soit dit en passant, montrent l'intérêt que leurs auteurs reconnaissent, en fait, à ce projet.

La commission est persuadée, en effet, qu'il n'est ni socialement, ni économiquement souhaitable d'enserrer les petites entreprises dans des formalités que la nature des relations entre employeurs et salariés ne justifie pas, et de faire peser sur elles la charge d'une trop lourde indemnité en cas de sanction.

En ce qui concerne les salariés comptant moins de deux ans d'ancienneté, j'avais personnellement proposé un amendement qui, sans leur accorder le bénéfice d'une indemnité de six mois de salaire au moins, que leur brève ancienneté ne justifie pas, tendait à les faire bénéficier de toutes les garanties de procédure. Les priver de ces garanties, n'est-ce pas faire preuve d'un ostracisme injustifiable envers les jeunes travailleurs ou les salariés chevronnés que des difficultés économiques ou une volonté de promotion conduisent à changer d'entreprise ?

Le projet de loi me paraissait, sur ce point, aller à l'encontre de la nécessaire mobilité géographique et professionnelle que nous nous efforçons de favoriser par ailleurs. Mais je me suis rangé à l'avis de la commission.

Telles sont, mes chers collègues, les dispositions essentielles de ce projet de loi. Malgré les progrès qu'il marque par rapport aux anciens textes et malgré le renforcement de la protection qu'il assure aux travailleurs, ce texte ne bénéficie pas d'un jugement favorable de la part des organisations syndicales de salariés, qui estiment son contenu insuffisant.

Bien qu'il ne bouleverse pas les relations dans l'entreprise entre employeurs et salariés, il est considéré par les employeurs comme dangereux pour le pouvoir de décision et pour l'autorité nécessaire du chef d'entreprise.

Il est vrai qu'on ne protégera jamais assez les salariés contre les risques d'un licenciement qui peut être dramatique. Il est vrai aussi qu'on ne doit pas ligoter les entreprises dans un formalisme juridique excessif propre à décourager l'esprit d'initiative et de développement et à enlever toute souplesse et toute spontanéité à la vie économique, en transformant nos entreprises en administrations protégées par statut et en leur ôtant ainsi leur capacité de compétition et de rentabilité, ce qui, tôt ou tard, serait préjudiciable à tous.

Ce projet de loi paraît donc se situer à égale distance des excès. Il permet de renforcer la protection sociale, tout en laissant à notre économie sa vigueur.

Certes, il ne s'agit pas là d'une construction juridique idéale, sans nul doute inapplicable dans une société qui n'est pas uniquement composée d'employeurs généreux, de salariés exemplaires et de juges parfaits.

Il s'agit d'un texte qui est en prise sur la réalité des choses et des hommes.

A l'ambition généreuse mais théorique de réaliser une transformation totale des rapports du monde du travail, nous avons préféré marquer un progrès sensible et certain dans la voie d'une société plus juste et plus humaine.

Il n'est pas interdit de souhaiter que l'évolution des mœurs nous permette d'aller beaucoup plus loin à bref délai. C'est là une légitime ambition.

Mais, dans l'immédiat, ce projet a le mérite de pouvoir apporter une amélioration concrète à la condition du monde du travail. (Applaudissements sur les bannes de l'union des démocrates pour la République, des républicains indépendants et de l'union centriste.)

M. le président. Conformément à l'article 69 de la Constitution, le Conseil économique et social a désigné M. Louet, rapporteur du Conseil économique et social, pour exposer devant l'Assemblée l'avis du Conseil sur le projet de loi.

Huissiers, introduisez M. le rapporteur du Conseil économique et social.

(M. Roger Louet, rapporteur du Conseil économique et social, est introduit avec le cérémonial d'usage.) (Applaudissements.)

M. le président. La parole est à M. Louet, rapporteur du Conseil économique et social.

M. Roger Louet, rapporteur du Conseil économique et social. Monsieur le président, messieurs les ministres, mesdames et messieurs les députés, je suis sûr d'être l'interprète de mes collègues du Conseil économique et social en me réjouissant du nouveau mode de coopération entre nos deux assemblées que nous inaugurons aujourd'hui. Je remercie, au nom de mes collègues, les deux présidents qui ont mis en œuvre la procédure grâce à laquelle j'ai l'honneur de vous présenter l'avis émis par le Conseil économique et social sur le projet de loi modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Si le Gouvernement a pris en considération certaines modifications proposées par le Conseil économique et social, en revanche il n'a pas retenu ses propositions concernant d'autres articles essentiels du projet de loi. Je limiterai mon intervention à l'examen de ces dernières.

Le Conseil économique et social a d'abord fait une incursion dans les législations étrangères. Si elles ne sont pas toutes transposables au plan de notre pays en raison de contingences historiques, structurelles, et de fait, s'il convient de distinguer entre la pratique et le droit, il n'en reste pas moins que la France accuse un certain retard par rapport à l'évolution constatée dans de nombreux États voisins, notamment en République fédérale d'Allemagne et en Italie.

En votant le 26 juin 1963 la recommandation n° 119 relative à la cessation de la relation de travail, la Conférence internationale du travail posait déjà comme principe fondamental la justification du licenciement. Elle établissait en effet qu'« aucun licenciement ne devrait intervenir sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».

Elle spécifiait un certain nombre de faits ou de situations qui ne devraient pas constituer des motifs valables de licenciement. La conception libérale selon laquelle tout travailleur recruté sous le régime d'un contrat de travail à durée indéterminée pouvait voir ce contrat résilié par la volonté de l'employeur sans que celui-ci ait à justifier son acte était ainsi mise en échec.

Plus récemment, la Commission des communautés européennes a suggéré « un compromis supportable entre la nécessité de protéger les travailleurs et la flexibilité des décisions prises au sein des entreprises à l'encontre des travailleurs ».

Selon ses propositions, « l'obligation pour l'employeur de communiquer au travailleur les motifs de son licenciement, par écrit et sous forme spécifiée » et « la preuve du bien-fondé du licenciement à la charge de l'employeur » constituent des normes minimales du droit de licenciement qui devraient être généralisées.

Or nous vivons toujours sous l'empire du contrat de « louage de services », établi sans détermination de durée et pouvant toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes.

Certains aménagements ont bien été apportés par la loi et par les conventions collectives, dans la perspective de réduire l'inégalité de fait entre l'employeur et le salarié. Ils ont surtout concerné certaines catégories de travailleurs, ainsi que les cas de licenciement collectif de caractère économique, pour lesquels l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 a innové. Mais le droit relatif au licenciement individuel est resté pratiquement inchangé. La jurisprudence de la Cour de cassation n'a pas varié en dépit des modifications législatives des 27 décembre 1890 et 19 juillet 1928, l'« intérêt de l'entreprise » continuant d'autoriser l'employeur à rompre, à tout moment, le contrat de travail à durée indéterminée sans avoir à justifier du moindre motif.

C'est seulement dans le cas où le salarié a pu administrer la preuve d'un licenciement abusif que les tribunaux ont condamné l'employeur pour « légèreté blâmable » ou « intention de nuire » et l'ont contraint à réparer le préjudice subi en dommages et intérêts.

En dehors du cas des délégués et des femmes enceintes, qui bénéficient d'une protection spéciale, et en se fondant sur l'article 1142 du code civil qui dispose que « les obligations de faire se résolvent en cas d'inexécution en dommages et intérêts... », les tribunaux judiciaires se sont refusés à réparer un congédiement abusif par une réintégration du travailleur dans l'entreprise.

Ainsi, notre pays est encore le théâtre de nombreux licenciements injustifiés se traduisant, parfois, par de véritables drames sociaux. Le salarié, livré à lui-même, renonce le plus souvent à engager une action judiciaire, longue, coûteuse et à l'issue plus qu'incertaine. Il est atteint dans son emploi et dans sa dignité.

Examinons maintenant en quoi le projet de loi est susceptible de rétablir une plus juste équité entre employeur et salarié liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

Une procédure est instituée, dont la première phase consiste en une tentative de conciliation, éventuellement de réconciliation, entre les deux parties sous contrat, à l'image de la procédure de divorce ou de la procédure prud'homale. Le Conseil économique et social n'a pas souhaité, au risque de la rendre inopérante, formaliser à l'excès cette étape du processus qui repose sur une intention et non sur une décision de l'employeur, qu'il ne convient donc pas de précipiter, à la condition toutefois que la suite de la procédure soit plus contraignante.

Nous en arrivons ainsi aux deux articles fondamentaux, les articles 24 p et 24 q.

Imaginons un cas de licenciement et appliquons alternativement les dispositions du projet de loi et celles résultant des modifications suggérées par le Conseil économique et social.

Selon le texte du projet de loi, outre qu'il doit apprécier la régularité de la procédure suivie, le juge forme sa conviction sur le bien-fondé du licenciement en recueillant des éléments fournis par les deux parties en cause.

M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales avait marqué sur ce point, lors de son audition à la section, qu'il ne convenait pas de faire basculer l'inégalité dans le sens opposé, et qu'en conséquence il appartenait à chacun de faire sa preuve, tout en reconnaissant qu'elles ne pouvaient être faites en même temps.

Une majorité de membres du Conseil économique et social a considéré que le texte du projet de loi comportait un risque : que l'employeur s'en tienne, *a priori*, à l'énonciation écrite du licenciement sans autre commentaire et que, finalement, ce soit le salarié qui, comme par le passé, ait à justifier du caractère abusif de son licenciement.

Considérant que c'est par priorité le responsable, et non la victime de la décision de licenciement, qui doit faire logiquement la preuve du ou des motifs de celui-ci d'autant plus qu'ils sont réputés *a priori* être réels et sérieux, une modification de la rédaction a été proposée.

Cet article, s'il était modifié selon l'avis du Conseil économique et social, devrait se comprendre comme suit : le juge demande d'abord à l'employeur d'administrer la ou les preuves que le ou les motifs du licenciement auquel il a procédé sont réels et sérieux. Après quoi, le juge recueille toutes autres informations utiles, tant auprès du salarié licencié qu'auprès d'autres témoins éventuels avant de former sa conviction. Pour ce faire, il recourt aux mesures d'instruction qu'il estime utiles. En d'autres termes, le juge fait son métier, mais au lieu d'une procédure faussement contradictoire telle qu'elle résulte du projet de loi, c'est à partir des motifs allégués et des preuves fournies par l'auteur du licenciement lui-même qu'il se détermine.

Comme l'exprimait récemment un professeur de droit, « d'ores et déjà, c'est bien en fonction de tous les éléments qu'il peut recueillir — notamment par une enquête — que le juge forme sa conviction : le vrai, le seul problème — qui ne paraît pas avoir été bien compris par les auteurs du projet — est celui de savoir qui doit l'emporter si la cause ou les circonstances du licenciement demeurent obscures. A cette question fondamentale, la jurisprudence française donne, à tort ou à raison, une réponse précise — dans le doute, le salarié est éconduit ; à tort ou à raison, les nouvelles législations allemande, italienne, anglaise en donnent une autre, inverse, mais également précise. Force est de constater que le projet de loi n'en donne aucune. »

Ce qu'a voulu le Conseil économique et social, c'est qu'à défaut de l'établissement de la preuve par l'une ou l'autre des parties, l'employeur soit présumé responsable.

Voyons maintenant l'article 24 q. Le projet de loi résout en indemnités tant l'inobservation de la procédure que le caractère reconnu abusif du licenciement. Ce n'est que si l'employeur offre au salarié de le réintégrer, et si ce dernier l'accepte, que la réintégration peut avoir lieu.

Il y a là, aux yeux d'une majorité des membres du Conseil économique et social, une anomalie. Il est de bonne logique que la réparation normale du licenciement abusif soit la restitution, au salarié, de l'emploi dont il a été privé. Il n'a pas été jugé souhaitable toutefois que la réintégration s'effectue sous la contrainte et par l'intervention de la force publique.

En revanche, il a été estimé opportun d'offrir la possibilité de négocier la réintégration, sinon dans le même emploi, du moins dans un emploi équivalent, en restituant au salarié ses droits antérieurs. Ainsi, au cas où l'employeur s'oppose de mauvaise foi à la réintégration, le juge de manquera pas d'en tenir compte au moment de la fixation des indemnités réparatrices, ce qui constitue un élément favorable d'incitation à la réintégration et de dissuasion à l'égard des employeurs qui congédient abusivement et à tout propos leurs salariés.

Le champ d'application de la loi n'a pas été modifié par le Conseil économique et social. Une proposition avait été adoptée en section, qui tendait à ramener l'ancienneté dans l'entreprise à un an et à rendre applicable la loi sans limitation d'effectif, à l'exclusion des dispositions de l'article 24 q dont auraient été exclues les entreprises de moins de onze salariés.

Un amendement reprenant le texte du projet de loi a été adopté au scrutin public par 83 voix contre 75 et 10 abstentions.

Le projet d'avis contient d'autres observations que je rappelle brièvement. Le Conseil économique et social aurait souhaité que le Gouvernement propose une remise en ordre d'ensemble des textes relatifs au licenciement, que celui-ci soit individuel ou collectif, qu'il soit motivé économiquement ou non, afin que les procédures soient mieux harmonisées et pour tenir compte de situations de fait, telles que l'application de certaines dispositions de l'ordonnance de 1945 ou l'intervention de l'accord étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Il est apparu également regrettable que l'Etat-employeur ne s'impose pas lui-même les règles qu'il édicte pour les autres. La pratique des contrats à durée déterminée, mais en fait à durée indéterminée pour les agents non titulaires de l'Etat, des services publics et des collectivités locales, est une source d'abus de droit que le projet de loi envisagé ne réprimera même pas.

Il y a là une lacune, une discrimination qui appelle des dispositions pour le moins analogues à celles qui sont retenues par le projet de loi éventuellement remanié par l'avis du Conseil économique et social.

Au cours de l'assemblée plénière du Conseil économique et social un grand nombre de groupes ont approuvé le projet d'avis présenté par la section. Celui-ci a cependant fait l'objet de critiques contradictoires, émanant d'une part du groupe des entreprises privées et d'autre part des groupes de la C.G.T. et de la C.F.D.T.

Les représentants des entreprises privées et notamment ceux des petites et moyennes entreprises, ont estimé que les droits du salarié étaient affirmés par les conventions collectives et la loi, mais qu'il ne fallait pas que des dispositions trop rigoureuses facilitent la multiplication des procès. Ils ont déposé plusieurs amendements, qui demandaient en général le retour au projet de loi :

La preuve ne doit pas être mise à la charge de l'employeur. Aussi le juge doit-il former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ;

Si l'employeur s'oppose à la réintégration dans l'entreprise, l'indemnité ne doit pas être au moins égale au salaire des six derniers mois, mais déterminée par le tribunal ;

Le champ d'application de la loi doit être limité aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et non une seule et aux entreprises comptant au moins onze salariés.

Au contraire, la C.G.T. et la C.F.D.T. ont estimé que les améliorations apportées par le projet de loi étaient trop limitées. Chacune des organisations a déposé des amendements très proches et dont les principaux sont les suivants :

Dès la procédure de conciliation préalable au licenciement, l'employeur doit notifier par écrit la ou les causes du licenciement.

Le salarié peut être assisté d'une personne de son choix, même n'appartenant pas à l'entreprise.

En cas de licenciement abusif, le choix entre la réintégration dans l'entreprise et l'indemnité appartient au seul salarié, l'indemnité ne pouvant être inférieure au salaire des douze derniers mois.

La loi doit s'appliquer à tous les salariés, même dans les entreprises occupant moins de onze salariés et sans condition d'ancienneté.

Après de nombreux votes, tous ces amendements ont été rejetés ou retirés par leurs auteurs à l'exception d'un seul, déposé par le groupe des entreprises privées, et qui prévoit que les dispositions de la loi ne sont applicables ni aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement

moins de onze salariés, ni aux licenciements qui visent les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; c'est le retour au texte du Gouvernement.

Le projet présenté par la section des activités sociales et modifié par ce seul amendement a été adopté par le Conseil économique et social par 100 voix — C.G.T.-F.O., C.F.T.C., C.G.C., associations familiales, coopération, personnalités d'outre-mer et de la zone franc, activités diverses, agriculture, entreprises nationalisées — contre 27 — C.F.D.T., C.G.T. — et 41 abstentions émanant principalement des membres des entreprises privées et de l'artisanat.

Avant d'en terminer, monsieur le président, je me sens autorisé à insister auprès de votre Assemblée sur l'importance que revêtent les propositions du Conseil économique et social et qui résultent d'une démarche pragmatique et réaliste.

Du sort qui leur sera réservé dépendra l'efficacité de la loi. Je crois pouvoir traduire le sentiment profond d'une majorité de conseillers désireux de sortir d'une notion périmée et devenue humainement insupportable qui est celle du « contrat de louage de services ». (*Applaudissements sur les bancs des socialistes et radical de gauche.*)

Le Conseil économique et social n'avait-il pas déjà émis un avis, le 7 novembre 1947, sur l'embauchage et le licenciement et souhaité, dès cette époque, que la preuve soit mise à la charge de l'employeur ?

M. Louis Pimont. Bravo !

M. Roger Louet, rapporteur du Conseil économique et social. L'homme doit cesser d'être traité comme une marchandise. Il aspire à plus de dignité dans le travail et à plus de sécurité d'emploi. Un droit *sui generis* du contrat de travail doit naître de la future loi, qui mette un terme aux abus actuels, maintes fois dénoncés.

Je vous remercie. (*Applaudissements sur de nombreux bancs.*)

M. le président. Je remercie M. le rapporteur du Conseil économique et social.

Huissiers, reconduisez M. le rapporteur.

(*M. le rapporteur du Conseil économique et social est reconduit avec le même cérémonial qu'à l'arrivée.*)

M. le président. La parole est à M. le ministre du travail, de l'emploi et de la population.

M. Georges Gorse, ministre du travail, de l'emploi et de la population. Mesdames, messieurs, le projet de loi que je soutiens devant vous a une histoire courte, mais déjà bien chargée. Je me permets de le dire à l'intention de ceux qui souhaiteraient en prolonger l'examen.

Elaboré par mon prédécesseur, déposé à la fin de la précédente législature, il a fait l'objet d'abord d'un examen très attentif de la part du Conseil économique et social et je tiens à rendre hommage à la qualité de ce travail comme au sérieux avec lequel il assume généralement sa tâche.

Si toutes les suggestions du Conseil économique et social dont M. Louet vous a entretenu avec talent et enthousiasme n'ont pas été retenues par le Gouvernement, il n'en reste pas moins que son rapport et l'avis formulé ont permis d'améliorer sensiblement le projet initial.

Le rapporteur du Conseil a été entendu par votre commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Il était parmi nous à l'instant et peut-être même suit-il encore nos débats, après avoir été reconduit avec les honneurs dus à son rang. Voilà, je le crois, une excellente manière de collaborer !

Le Gouvernement a donc, dans les conditions que je viens de rappeler, déposé à son tour le texte qui vous est soumis. Votre commission des affaires culturelles, familiales et sociales, après m'avoir entendu, l'a passé au crible de sa critique et a examiné un nombre impressionnant d'amendements.

Je remercie M. Bonhomme d'avoir exposé ce processus dans un rapport objectif et très complet qui fournit à l'Assemblée tous les éléments utiles à son appréciation non seulement sur le projet lui-même mais sur son contexte historique, juridique et, si j'ose dire, sur son environnement international.

La presse, enfin, n'a pas été avare de commentaires, mais il était normal qu'un tel projet, qui concerne un nombre important de travailleurs et d'employeurs et qui s'insère directement dans la vie des entreprises soulevât l'intérêt, sinon la passion que me paraît devoir exclure son caractère équilibré.

De quoi s'agit-il ? De faire réaliser d'incontestables progrès à notre droit du travail en protégeant les salariés contre les licenciements abusifs, sans pour autant figer nos structures économiques ni porter atteinte à la responsabilité du chef d'entreprise.

Il nous apparaît à tous — et ce que j'ai entendu tout à l'heure me le confirme — que l'intervention des pouvoirs publics « pour protéger les salariés contre les renvois abusifs et non motivés » — je reprends ici les paroles prononcées par le Premier minis-

tre devant cette assemblée le 3 octobre dernier — est plus que jamais nécessaire dans une économie moderne. Elle est aussi le corollaire normal d'une politique de participation.

En effet, il paraît aujourd'hui impensable que le développement économique vienne porter préjudice aux travailleurs qui contribuent à le réaliser. Expansion économique et protection sociale doivent aller de pair. Or la transformation des entreprises qu'imposent les progrès techniques, les nécessités de la concentration, les mutations accélérées par la mise en place du Marché commun provoquent, çà et là, des mouvements de personnel, voire des compressions.

Le devoir du Gouvernement est de veiller à ce que ces mouvements ne donnent pas prétexte à abus et injustice. C'est ici que notre droit du travail nous est apparu anachronique, « périmé », disait fort justement M. Louet. On continue, en effet, de considérer que les mêmes notions contractuelles de base régissent aussi bien les rapports d'un écrivain avec son secrétaire que ceux d'une entreprise avec plusieurs milliers de travailleurs occupant des emplois interchangeables. Dans l'un et l'autre cas, le patron, sous réserve du préavis, dispose d'un droit discrétionnaire de licenciement et, s'il y a abus de ce droit, il appartient au travailleur d'apporter la preuve de l'abus. Sous prétexte que le salarié a lui-même le droit de quitter son emploi, on en déduit que l'égalité juridique du contrat synallagmatique est établie de façon satisfaisante.

Or — et c'est mon deuxième argument — si l'on considère précisément l'ordonnance de 1967 sur l'intéressement, on doit admettre que, même du point de vue purement juridique, cette analyse a cessé d'être exacte. Le salarié prend, en effet, de par sa qualité d'« intéressé », le visage d'une sorte d'associé. Or, il est contraire à l'essence du contrat de société que le lien soit rompu sans motif légitime par la société elle-même, c'est-à-dire par la gérance.

S'il nous paraît naturel de conserver la règle classique du contrat de travail dans les entreprises de petite dimension ou lorsque le salarié est choisi pour exercer des fonctions d'autorité ou de confiance, un modèle nouveau doit être défini dans les entreprises importantes et à l'égard du personnel remplissant des tâches excluant l'intuitu personae. C'est pourquoi les textes législatifs actuels nous ont paru devoir être modifiés.

D'apparence purement juridique, cette réforme est donc une pièce indispensable de l'économie de participation, et cela notamment pour des raisons psychologiques. Comment veut-on que le salarié accepte de se considérer comme participant et de se comporter comme tel si, alors qu'on lui promet un intéressement aux bénéfices et qu'on le fait même accéder au titre d'actionnaire, il a conscience d'être à chaque instant à la merci d'une décision unilatérale incontrôlée ou incontrôlable ?

J'ai parlé tout à l'heure d'un droit discrétionnaire de licenciement. Je ne referai pas l'histoire du contrat de travail dans le droit français : cela vient d'être fort bien fait. Je veux seulement affirmer que le projet de loi que nous vous présentons constitue une nouvelle étape sur le chemin qui conduit le contrat de travail à l'autonomie.

Le temps est loin où le contrat de travail, appelé alors contrat de louage de service, était assimilé aux autres contrats de droit civil. Depuis les lois du 27 décembre 1890, du 19 juillet 1928, du 19 février 1958, toutes les retouches apportées au droit du travail ont présenté un caractère fragmentaire et l'insuffisance de celles qui concernent le licenciement abusif a été particulièrement soulignée par la doctrine.

Le projet de loi que je propose à votre approbation comporte des mesures qui devraient être assez efficaces pour prémunir les travailleurs contre un licenciement sans motif valable. Ce que le Gouvernement a recherché, c'est que le licenciement ne soit plus ni une décision intempesive ni un acte d'autorité. Il doit être la décision ultime, intervenant seulement après l'échec de la persuasion et de la conciliation.

Sans doute devrai-je revenir sur ce qui a été fort bien dit déjà, mais, en examinant avec vous très brièvement les dispositions les plus novatrices de notre texte, sans doute ménagerai-je le temps de l'Assemblée si je répons par avance aux principales critiques qui se sont fait jour.

Je commencerai par la disposition qui me paraît la plus importante, car elle apporte une limitation effective au droit de licenciement. Je veux parler de celle qui oblige l'employeur à motiver le licenciement si l'employé le lui demande.

Dans le droit actuel, l'employeur qui licencie un salarié n'a pas à donner de motif. Il n'a pas à justifier sa décision. Il est libre de la prendre à son gré. La loi consacrant, dans le cas de licenciement, la théorie jurisprudentielle de l'abus de droit oblige simplement l'employeur à réparer le préjudice subi par le travailleur du fait d'un licenciement intervenu « dans l'intention de nuire » ou avec une « légèreté blâmable ».

Selon notre projet, l'employeur est désormais tenu d'énoncer le motif du renvoi si le salarié le lui demande. Si l'employeur ne procède pas à cette notification, le licenciement sera considéré comme abusif et le salarié aura droit à des dommages-intérêts.

La cause qui est énoncée par l'employeur doit être « réelle et sérieuse ».

La cause est réelle si elle présente un caractère d'objectivité, ce qui exclut les préjugés et les convenances personnelles. La cause réelle et, par conséquent, légitime de licenciement peut être, par exemple, une faute, une inaptitude professionnelle ou une réorganisation de l'entreprise.

Pour que le licenciement soit valable, il faut aussi que la cause soit sérieuse : elle doit donc présenter un certain degré de gravité troublant la relation de travail.

Le conseil des prud'hommes devant lequel le travailleur licencié présentera une demande de dommages-intérêts pourra contrôler facilement la réalité et le sérieux de la cause de licenciement puisqu'elle aura été révélée au moment même de la rupture du contrat de travail. C'est, je crois, une garantie importante pour la protection des droits du salarié.

C'est ici que se pose le problème de la preuve dont on a déjà beaucoup parlé et qui ne me paraît pas avoir été toujours très équitablement présenté.

Quelle est la situation présente ? Le salarié, je le répète, supporte seul la charge de la preuve du licenciement abusif. C'est à lui qu'il incombe de démontrer devant le conseil des prud'hommes qu'il y a eu abus, c'est-à-dire que l'employeur a exercé son droit dans une « intention de nuire » ou avec une « légèreté blâmable ». Ce sont les expressions employées dans ses arrêts par la Cour de cassation.

Cette situation n'est pas satisfaisante. Le fardeau de la preuve est lourd pour le salarié. S'il s'agit d'une « légèreté blâmable » qu'il impute à l'employeur, il ne pourra en prouver la réalité que par l'intermédiaire de témoins pris dans le personnel de l'entreprise et qui se récusent souvent pour des raisons bien compréhensibles. On ne peut, en aucun cas, assimiler le contrat de travail à n'importe quelle transaction entre deux parties égales.

Nous vous proposons donc — c'est l'objet de notre projet en son article 24 p — d'abolir cette règle de procédure qui paralyse en fait beaucoup de recours portés devant les juridictions.

La question qui paraît avoir suscité le plus grand intérêt des commentateurs est évidemment celle de savoir laquelle des deux parties succombera dans ses prétentions si elle ne réunit pas les éléments constituant la preuve. Demandra-t-on au salarié de prouver que la cause de son licenciement n'est pas « réelle » ni « sérieuse » ? Ou bien, renversant, comme certains le demandent, le fardeau de la preuve, exigera-t-on de l'employeur qu'il prouve le bien-fondé du licenciement ?

C'est en conscience que les auteurs du projet ont écarté l'une et l'autre de ces solutions. Il leur est apparu qu'il ne convenait pas de résoudre une difficulté en en soulevant une autre et d'adopter une solution peut-être trop simple, sinon simpliste.

Selon notre texte, aucune des parties ne supporte la charge de la preuve. Elles sont mises à égalité. C'est le juge qui se voit confier la mission d'établir la preuve, l'une et l'autre partie, dans son propre intérêt, devant lui en fournir les éléments. S'ils sont insuffisants, il appartiendra au juge d'en recueillir d'autres au moyen de toutes mesures d'instruction qu'il jugera appropriées.

On substitue ainsi à une procédure accusatoire, qui met à la charge des parties la preuve de leur prétention, une procédure dite inquisitoire dans laquelle la recherche des preuves est une mission des juges.

S'il me fallait répondre à la question de savoir qui désormais, de l'employeur ou de l'employé, portera la charge de la preuve, je serais tenté de dire, sans aucune ironie : c'est le juge.

Je voudrais ici m'arrêter à une observation qui a été présentée par M. Louet. Certains estiment en effet que ce texte n'apporte pas grand-chose parce que, dans notre jurisprudence, en cas de doute, le juge se prononce en faveur de l'employeur. C'est vrai sur la base des textes actuels, mais le juge ne le fera pas avec la nouvelle loi.

M. André Guerlin. Pourquoi ?

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la population. Désormais, l'employeur devra communiquer la cause « réelle et sérieuse » du licenciement et tout laisse à penser que les premiers éléments de preuve devront en fait être apportés par lui. D'autre part, dès lors que le juge devra former sa conviction selon les éléments fournis par les deux parties, en cas de doute réel, il devra s'informer davantage, prescrire des mesures d'instruction et prendre sa décision, en définitive, en vertu de sa conviction intime. Cela ne se fera pas automatiquement à

l'encontre du salarié, sous prétexte que celui-ci n'a pas apporté une démonstration évidente. A cet égard, je crains fort que des slogans ou des analyses un peu hâtives n'aboutissent à déformer le caractère profondément novateur et équilibré du texte qui vous est présenté.

Cette procédure, suivie par les juridictions administratives, en particulier par le Conseil d'Etat, donne entière satisfaction. D'ailleurs, les juridictions civiles ont elles-mêmes tendance à l'adopter. C'est une formule que l'analyse juridique considère comme dépourvue de formalisme, dynamique et moderne.

Pour ce qui concerne les sanctions envisagées par le projet en cas de licenciement abusif, le Gouvernement n'a pas estimé possible de donner au tribunal le pouvoir d'ordonner d'office la réintégration pure et simple, tant il est évident que cette mesure ne peut être efficace sans l'accord des deux parties.

Une solution plus réaliste consiste à sanctionner l'abus par une indemnité dont la loi fixe le minimum, et à dispenser l'employeur du paiement des dommages-intérêts s'il offre au salarié de le réintégrer et si cette offre est acceptée.

Le minimum d'indemnité auquel nous nous sommes arrêtés correspond aux six derniers mois de salaire. Les dommages-intérêts pourront dépasser ce minimum si le préjudice causé au salarié est supérieur. Cette indemnité n'exclut pas toutes celles qui sont normalement dues au salarié en cas de licenciement, sauf faute grave de ce dernier, par exemple l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement. Il pourra même arriver que l'employeur qui aura irrégulièrement ou abusivement licencié le salarié, soit tenu de payer des sommes importantes. Il sera, par là même, incité à offrir au salarié sa réintégration. C'est alors le salarié qui aura le choix entre l'indemnité et la réintégration. S'il a trouvé un emploi, il pourra manifester sa préférence pour l'indemnité.

La fixation légale d'une indemnité minimale à un taux élevé est elle-même une garantie importante contre des licenciements injustifiés. La perspective d'une lourde sanction aura un effet dissuasif à l'égard des chefs d'entreprise.

Enfin, et c'est une autre innovation, le projet de loi prévoit, avant la décision de licenciement, une phase préliminaire destinée à favoriser la conciliation.

La procédure du licenciement individuel commencera par l'audition du travailleur par l'employeur ou son représentant.

Ce n'est pas sans raison encore que le Gouvernement a voulu que cette phase préliminaire ne soit assortie d'aucune formalité. Elle n'a de chance de réussir que s'il s'agit d'une conversation qui s'établit entre les parties ou, tout au plus, entre l'employeur et un autre salarié de l'entreprise. C'est donc de propos délibéré que l'intervention d'une personne étrangère à l'entreprise a été écartée, et je réponds ici par avance à certaines questions.

Il n'a pas paru possible non plus d'obliger l'employeur à notifier par écrit la cause du licenciement dès cette phase préliminaire. Cette formalité aurait pu apparaître comme le début d'une instance contentieuse, alors que la recherche d'une conciliation est précisément la raison d'être de cette audition du salarié.

Cette phase préliminaire doit écarter toute possibilité de licenciement hâtif ou reposant sur un malentendu. Elle doit permettre à l'employeur de préciser les raisons de son projet de licenciement et au travailleur d'exposer ses objections.

Telles sont, mesdames, messieurs, les dispositions principales du projet. On ne peut nier qu'elles vont constituer un net progrès de notre droit du travail, ni qu'elles apportent des garanties nouvelles aux salariés.

Certes, je le sais, il en est qui considèrent qu'elles sont insuffisantes; d'autres les jugent excessives, compte tenu des difficultés que rencontrent bon nombre d'entreprises de moyenne dimension souvent surchargées de formalités.

L'équilibre relatif des critiques dont ce texte a fait l'objet avant même de naître plaide en sa faveur. Il propose, en effet, un ensemble équilibré de mesures; il limite le droit de licenciement, mais ne porte pas atteinte à la liberté d'action des chefs d'entreprise; il assure des garanties aux salariés sans diminuer la responsabilité de l'employeur; il dissuade ou incite plus qu'il n'interdit ou ordonne.

C'est dire — et j'appelle l'attention de l'Assemblée sur ce point — qu'il forme un tout cohérent. Mesdames, messieurs, cette qualité deviendrait un défaut si certains amendements, séduisants en apparence, venaient à rompre cet équilibre. Je fais donc confiance à l'Assemblée pour qu'elle adopte le projet sans en altérer la nature.

Certains — et ce sera ma conclusion — ont prétendu que le projet de loi était en retrait par rapport à certaines législations étrangères ou recommandations d'organismes européens. Cela me paraît inexact. M. Bonhomme a pris la peine de tracer un tableau comparatif des principaux droits européens en matière de licenciement. Qu'il me permette de le

compléter en rappelant que notre projet est conforme à la recommandation de l'organisation internationale du travail qui estime qu'il ne peut pas y avoir de licenciement sans un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. L'O. I. T. ne va pas au-delà.

Pour le reste, vous constaterez, si vous voulez bien consulter le rapport comparatif dont je viens de parler, que les législations sont variées. Si certaines vont plus loin que notre texte dans le sens d'un renversement de la charge de la preuve — et j'en conviens volontiers — elles sont souvent plus restrictives sur d'autres points, soit qu'elles ne comportent aucune obligation de motiver — cela est très important — soit qu'elles ne fixent aucun minimum pour l'indemnisation.

C'est dire, mesdames, messieurs, que les comparaisons ponctuelles sont très artificielles et, à la limite, dangereuses.

Une législation sociale n'a de sens que prise dans son contexte. N'oublions pas la leçon de Montesquieu: une loi ne vaut qu'en fonction de nos traditions et de nos mœurs. Une loi qui ne repose pas sur un consensus social minimum risque d'apporter plus de troubles que de réelles solutions. Ne séparons pas notre législation du travail de nos structures syndicales, parfois critiquées de l'étranger, ni de l'état de nos entreprises.

Mesdames, messieurs, je l'ai constaté hier encore, à Bruxelles, au cours de discussions qui touchaient à la préparation de la conférence de Luxembourg, à laquelle M. Louet est si justement attaché.

D'autre part, et surtout, est-il besoin de rappeler que la politique sociale forme un tout? Cela est vrai aussi sur le plan européen.

Comme vous le savez, le Président de la République a, en octobre dernier, lors de la conférence européenne des chefs de gouvernement, lancé l'idée d'une Europe sociale. La Commission économique européenne a reçu le mandat d'élaborer un programme d'action sociale pour le 1^{er} janvier 1974.

La France, pour sa part, n'a pas été avare de propositions. Je rappelais à l'instant que j'étais hier à Bruxelles, au conseil de ministres, pour suivre l'évolution et l'élaboration de ce programme social européen. Nous nous sommes efforcés de définir en commun les objectifs prioritaires en matière de formation professionnelle, d'amélioration des conditions de vie et de travail, de protection des catégories de salariés les plus exposées et de participation des travailleurs à la gestion des entreprises. Tous ces objectifs, ainsi que les mesures concrètes qui, je l'espère, seront décidées, permettront de réaliser cette Europe sociale qui est le corollaire indispensable de l'union économique et monétaire.

Je puis vous assurer non seulement que, dans cette recherche, la France est particulièrement active, mais encore qu'il apparaît nettement que, grâce à son expérience et à l'effort social accompli, elle a beaucoup à apporter à ses partenaires.

S'il ne faut pas exclure qu'elle puisse recevoir beaucoup des autres, elle peut légitimement retirer quelque fierté de sa politique sociale, et c'est bien à un perfectionnement significatif de cette politique que vous contribuerez aujourd'hui, je l'espère, par votre vote. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République, des républicains indépendants et de l'union centriste.)

M. le président. Dans la discussion générale, la parole est à M. Gau, premier orateur inscrit.

M. Jacques-Antoine Gau. Mesdames, messieurs, le projet de loi qui vient en discussion aujourd'hui devant notre Assemblée a connu diverses péripéties et subi maints avatars.

Comme vous le rappelez tout à l'heure, monsieur le ministre, votre prédécesseur annonçait, il y a un peu plus de huit mois, l'intention du Gouvernement de renforcer les garanties d'emploi des travailleurs, en réglementant plus strictement le droit de licenciement.

Commença alors une longue attente: renvoyé de conseil des ministres en conseil des ministres, c'est seulement vers le début de cette année que prit corps le texte qui nous est soumis aujourd'hui. D'emblée, il a paru fort éloigné de celui qu'une publicité peut-être un peu tapageuse avait, pendant un moment, laissé espérer aux travailleurs de ce pays.

Que s'était-il passé entre-temps? Le Gouvernement avait-il mis à profit les cinq mois écoulés pour consulter les organisations syndicales représentatives et discuter avec elles des modalités d'une réforme qu'elles réclament depuis longtemps déjà? Non, puisque, contrairement aux engagements qui avaient été pris de réunir des groupes de travail, aucune confrontation réelle n'eut lieu, ce qui permet d'apprécier à sa juste mesure la volonté de concertation affichée par la majorité.

En revanche, nous avons toutes raisons de penser que, durant cette période, de multiples pressions s'exerceront pour obtenir qu'un projet jugé dangereux, parce que attentatoire à l'autorité patronale, fût vidé de sa substance, ce qui, nous le constatons aujourd'hui, s'est en effet produit.

Si j'ai tenu à rappeler brièvement ces faits, c'est parce qu'ils me paraissent souligner l'enjeu du débat que nous engageons, et qu'ils mettent en lumière les résistances qu'il faudra bien, un jour, vaincre si l'on veut donner aux travailleurs la place et le statut auxquels ils ont droit.

Mais, avant d'aborder le fond du problème, je m'arrêterai encore, monsieur le ministre, sur un point particulièrement important.

Le long délai dont j'ai parlé n'a pas seulement servi à réduire progressivement la portée de la réforme initialement annoncée ; il a également incité certains employeurs peu scrupuleux à se séparer de salariés qu'ils jugeaient encombrants. En ce moment même, plusieurs entreprises procèdent à des licenciements afin d'échapper aux obligations nouvelles qui résulteront du texte dont nous discutons. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche et des communistes.*)

Ce sont là des pratiques scandaleuses que nous dénonçons avec vigueur, et je vous demande, monsieur le ministre, de nous dire quelles mesures vous entendez prendre et quelles instructions vous envisagez de donner à vos services pour que soit mise en échec la volonté délibérée de quelques-uns de se soustraire par anticipation aux règles qui vont être instituées. J'en arrive à l'examen du texte qui nous est soumis.

Celui-ci tend, aux termes de l'exposé des motifs du projet de loi, à « assurer une protection efficace du travailleur contre les décisions à caractère unilatéral qui pourraient revêtir une forme arbitraire », tout en évitant de compromettre le fonctionnement de l'entreprise.

Les mesures proposées à cette fin se ramènent pour l'essentiel à trois : l'obligation faite à l'employeur d'entendre, avant même de prendre sa décision, le salarié qu'il envisage de licencier ; l'instauration d'une procédure contradictoire visant à laisser aux parties la charge de la preuve, alors qu'elle incombe jusqu'à présent au seul salarié ; le choix donné à l'employeur condamné pour licenciement abusif, entre le versement d'une indemnité et la réintégration du travailleur.

Ces mesures sont-elles suffisantes pour modifier fondamentalement la situation du salarié et pour le soustraire à l'arbitraire patronal ?

En d'autres termes, le droit discrétionnaire de licenciement dont dispose aujourd'hui l'employeur — ce droit qu'à juste titre certains ont qualifié de féodal — est-il réellement remis en cause par le projet de loi ?

Franchement, je ne le crois pas, et je vais vous dire pourquoi.

Ce droit, en effet, est étroitement lié à l'organisation économique de la société dans laquelle nous vivons. Prérogative essentielle de l'employeur, celui-ci le juge indissociable de la propriété privée des moyens de production, de la concurrence entre les entreprises — M. le rapporteur l'a noté tout à l'heure — et de la recherche d'une rentabilité maximum et du plus grand profit.

Ce lien est si réel et si logique que les tentatives faites précédemment — je pense notamment à la réforme de 1928 — pour réduire l'arbitraire du droit de résiliation en restant dans le cadre de la souveraineté économique de l'employeur se sont heurtées à une sorte d'impossibilité fondamentale.

Ainsi s'explique sans doute le caractère apparemment restrictif de la jurisprudence des cinquante dernières années, le juge se refusant à se substituer à l'employeur pour apprécier l'opportunité ou le bien-fondé des mesures d'ordre économique ou technique, même lorsqu'elles ont pour conséquence le licenciement de travailleurs.

C'est pourquoi, monsieur le ministre, nous sommes, pour notre part, convaincus qu'une protection réelle et efficace des travailleurs doit nécessairement faire l'objet de mesures beaucoup plus profondes que celles que vous nous proposez.

Si l'on veut vraiment faire céder les prérogatives du droit de propriété devant la défense des droits des travailleurs — j'emprunte cette formule à une déclaration récente du syndicat de la magistrature — il faut consacrer, dans le droit et dans les faits, le droit au travail, le droit à l'emploi, le droit à la continuité de l'emploi, dont l'exercice, à une époque où la mobilité professionnelle tend à s'imposer, ne peut plus s'inscrire seulement dans le cadre étroit et précaire du contrat de travail liant le travailleur à un employeur déterminé. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche.*)

Plus immédiatement, et sous peine de ne rien changer véritablement, il faut soustraire les relations du travail à la conception civiliste et au droit commun des contrats, parce que l'application de ces principes et de ces règles conduit à entretenir le mythe absurde d'une égalité des contractants, que tout, dans la réalité, vient démentir.

Placé sous la subordination juridique et économique de l'employeur, le salarié subit, en fait, une inégalité profonde qui est évidente aussi bien sur le plan social que sur le plan culturel.

Or je constate, monsieur le ministre, que votre réforme, bien loin d'affirmer la primauté du droit au travail, maintient intégralement le caractère civil du contrat de travail et le droit unilatéral de résiliation.

Ce choix que vous avez fait explique les lacunes et les faiblesses du projet du Gouvernement, ainsi que les nombreuses critiques qu'il a suscitées de la part des organisations syndicales représentatives, unanimes, comme le rappelait il y a quelques instants M. le rapporteur du Conseil économique et social, deux de ces organisations ayant d'ailleurs voté contre ce texte lors du débat qui s'est instauré au Conseil économique et social.

Au cours de la discussion des articles, mes amis et moi-même soutiendrons divers amendements, ce qui nous permettra de souligner les nombreuses insuffisances du texte.

Je limiterai donc mon propos, dans cette discussion générale, à quelques remarques que je crois essentielles.

Tout d'abord, je souligne que, dans votre texte, la procédure préalable au licenciement, procédure interne à l'entreprise, ne va pas assez loin. Si ce texte n'était pas amendé, une telle procédure ne constituerait pas une garantie réelle pour le salarié.

Nous attachons, pour notre part, une grande importance à cette phase qui, dans de nombreux cas, sera décisive.

Pour beaucoup de travailleurs, en effet — je pense aux travailleurs étrangers, notamment — le recours aux tribunaux représente une démarche qui leur paraît illusoire, voire impossible. Il importe donc qu'avant même d'être licencié le travailleur puisse soutenir son point de vue auprès de l'employeur, avec le maximum de chances d'infléchir la décision de celui-ci. Or, à l'évidence, le texte qui nous est proposé ne le permettra pas.

Comment, par exemple, le salarié pourra-t-il préparer sa défense s'il ignore, au moment de son audition par le patron, les griefs que celui-ci formule à son encontre ?

Pourquoi ne pas admettre qu'il se fasse accompagner par une personne étrangère à l'entreprise, alors que, le plus souvent, dans les entreprises peu importantes, sans présence syndicale, il lui sera difficile de trouver un collègue de travail qui accepte de l'assister dans sa démarche et d'apparaître ainsi, aux yeux de l'employeur, comme prenant fait et cause pour lui ?

De deux choses l'une, monsieur le ministre : ou vous voulez créer un faux semblant et donner au salarié l'illusion qu'il peut faire revenir l'employeur sur son intention de licenciement, ou bien, souhaitant réellement instaurer entre les parties une discussion qui puisse se dérouler dans les meilleures conditions possibles, vous attendez de cette phase interne à l'entreprise qu'elle aboutisse fréquemment à éviter des licenciements décidés sans information suffisante et de façon impulsive, et alors vous accepterez que le texte soit modifié de telle sorte que le salarié, avant même de se rendre à la convocation de l'employeur, ait connaissance des motifs de la résiliation de contrat envisagée.

Ma deuxième remarque a trait à l'organisation du débat judiciaire, telle que votre texte la prévoit, et plus précisément à la charge de la preuve, problème qui, chacun le sent bien, est au cœur même de notre débat.

Si l'on en croit l'exposé des motifs du projet de loi, le texte comporterait, à cet égard, une innovation très importante, en ce qu'il écarterait la règle traditionnelle de la procédure civile, selon laquelle la charge de la preuve incombe au demandeur.

Qu'il me soit permis de dire que ni les explications de M. le rapporteur, ni celles que vous-même avez fournies, monsieur le ministre, ne m'ont convaincu sur ce point. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche.*)

Je reprends ici ce que je disais lors de votre audition par la commission.

Dès 1928, en adoptant un texte qui n'est, en définitive, pas tellement éloigné de celui que vous nous proposez aujourd'hui, le législateur imaginait qu'il avait renversé la charge de la preuve.

Or la jurisprudence qui devait se fonder sur ce texte allait finalement donner raison au professeur Rouast qui, en 1930, écrivait : « Il semblait que l'on eût choisissait une voie moyenne entre celle qui imposait au patron de faire la preuve de son juste motif, et celle qui maintenait à l'ouvrier la preuve de la rupture abusive. En réalité... » — concluait le professeur Rouast — « ... cette moyenne n'existe pas ». (*Applaudissements sur les mêmes bancs.*)

En effet, monsieur le ministre, magistrats et juristes sont unanimes sur ce point. Je n'ai pas trouvé un seul texte qui aille à l'encontre de ce que je disais : le principe selon lequel le demandeur supporte la charge de la preuve est si fondamental dans notre droit que la seule façon d'y échapper est de l'écartier expressément.

Si vous n'acceptiez pas d'amender votre texte en ce sens, le travailleur continuerait de se trouver dans la situation d'infériorité qui est aujourd'hui la sienne, face à un employeur dont les affirmations devant le juge sont le plus souvent subjectives et qui détient en fait, dans l'entreprise, les éléments de la preuve du caractère abusif du licenciement.

Pour notre part, nous ne saurions admettre que le travailleur soit ainsi défavorisé, pas plus que ne l'acceptent — vous l'avez vous-même rappelé tout à l'heure, monsieur le rapporteur — les organisations syndicales.

En troisième lieu, je voudrais m'arrêter aux dispositions du projet relatives à la sanction du licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse, ou en violation de la procédure requise.

En niant l'autonomie du droit du travail et en refusant de soustraire le contrat de travail aux règles du droit civil, selon lesquelles « toutes obligations de faire ou de ne pas faire se résolvent en dommages-intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur », vous vous êtes condamné, monsieur le ministre, à écarter la seule sanction véritable en cas de licenciement sans juste motif, je veux dire la réintégration du salarié dans son emploi. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche.)

Cette réintégration constitue en effet, pour le salarié, dès lors qu'il l'accepte, la seule réparation qui puisse effacer complètement le préjudice considérable qu'a provoqué un licenciement fautif, en même temps qu'elle consacre le droit à la continuité de l'emploi dont je parlais précédemment.

Nous ne saurions donc, pour notre part, nous satisfaire de l'allocation d'une somme d'argent. D'ailleurs, l'indemnité que prévoit le texte et qui « ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire » nous paraît insuffisante pour avoir un véritable caractère dissuasif.

Je traiterais maintenant — et ce problème n'est pas le moindre — du champ d'application du texte que nous examinons.

Ce champ d'application, vous l'avez, monsieur le ministre, considérablement restreint, et cela de deux façons.

D'abord, en prévoyant d'en exclure certaines catégories de travailleurs : ceux qui sont employés dans les entreprises de moins de onze salariés et ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette discrimination nous paraît grave et injustifiée.

La première exclusion, celle qui vise les salariés des plus petites entreprises, frapperait, si elle était retenue, 2.250.000 travailleurs, soit 20 p. 100 des effectifs du secteur privé.

Pourquoi donc priver les intéressés d'une protection dont ils ont sans doute autant besoin, sinon plus, que les salariés des plus grandes entreprises ?

Les arguments qui ont été avancés et qui tendent à laisser croire que les relations de travail seraient, dans les petites entreprises, d'une nature particulière ne nous paraissent nullement convaincants. En fait, nous le savons, c'est dans ces entreprises que, souvent, en l'absence d'organisations syndicales, se produisent les abus les plus criants.

Quant aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, pourquoi ne bénéficieraient-ils pas, eux aussi, d'une protection particulière contre l'arbitraire patronal ?

Les principales victimes de cette mesure discriminatoire risquent, une fois de plus, d'être les jeunes entrant dans la vie professionnelle. En effet, pendant la période d'adaptation aux contraintes de la vie d'entreprise, ils sont fréquemment en butte aux tracasseries du patron. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche et des communistes.)

La seconde restriction du champ d'action de la loi résulte de sa non-application aux licenciements collectifs.

On avance le prétexte que l'ordonnance du 24 mai 1945 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi prévoit, en cas de licenciement collectif à caractère économique, une protection spéciale. Mais, s'il est vrai que l'inspecteur du travail dispose dans ce cas d'un pouvoir de contrôle préalable sur le licenciement, le fait pour l'employeur de passer outre le refus d'autorisation est sans effet sur la validité de la rupture du contrat.

Quant à l'ordre des licenciements que le patron est tenu de prévoir au règlement intérieur, nul n'ignore qu'il est laissé en fait à son appréciation discrétionnaire.

En refusant d'étendre les mesures que nous examinons aux cas de licenciement pour motif économique, vous perpétueriez, monsieur le ministre, une situation scandaleuse qui a été maintes fois dénoncée.

En tout cas, pour nous, les choses sont claires : une protection réelle et efficace des travailleurs contre le pouvoir patronal de licenciement doit s'appliquer non seulement à tous les salariés des entreprises privées, quelle qu'en soit la taille et quel que soit le motif de la résiliation du contrat, mais elle doit aussi s'étendre à l'ensemble des salariés du secteur public qui n'ont

pas la qualité de fonctionnaire ou d'agent titulaire et qui, de ce fait, ne bénéficient pas d'un statut particulier comportant la garantie de l'emploi.

Enfin, le projet reste muet dans deux domaines où, pourtant, les organisations syndicales réclament et l'intérêt des travailleurs exige que des solutions claires et indiscutables soient apportées par la loi.

Il s'agit d'abord de certaines causes de licenciement dont le caractère devrait être expressément déclaré illicite et de certaines pratiques tendant à rendre au salarié la vie impossible dans l'entreprise.

Est-il admissible, monsieur le ministre, qu'un employeur licencie un salarié en raison de son action syndicale ou de ses opinions, comme ce fut récemment le cas avec la mesure scandaleuse prise par la fédération des producteurs de plants de pommes de terre de l'Isère contre M. Cabon, parce qu'il avait commis l'imprudence de se porter suppléant du candidat socialiste aux dernières élections législatives à Morlaix. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche, des communistes et sur quelques bancs des réformateurs démocrates sociaux.)

Est-il acceptable qu'un salarié soit privé de son emploi parce qu'un accident du travail ou une maladie l'a contraint à interrompre son activité pendant un certain temps ?

Non, n'est-ce pas ? Alors pourquoi ne pas interdire de tels licenciements et, s'ils interviennent malgré tout, ne pas les frapper de nullité ?

En second lieu, pourquoi le projet qui nous est soumis — et comment ne pas s'en étonner — ne comporte-t-il aucune disposition tendant à sanctionner le comportement de l'employeur qui modifie abusivement les conditions d'emploi du salarié pour l'acculer à rompre lui-même le contrat ? Pourtant, là encore, les exemples abondent, tel celui de ce salarié condamné au supplice de la multiplication indéfiniment répétée, dont la presse a beaucoup parlé.

Monsieur le ministre, les nombreuses lacunes du projet que vous nous soumettez ramènent celui-ci à son exacte mesure : c'est une mini-réforme que vous nous proposez, une mini-réforme qui maintiendra notre législation très en deçà du droit positif des pays voisins et qui, sur deux points essentiels, ignore les recommandations de la commission de la Communauté économique européenne, laquelle — je le rappelle après M. le rapporteur du Conseil économique et social — concluait le 3 mai 1972 ses travaux dans les termes suivants, que je tiens à citer, monsieur le ministre, car vous vous inscriviez tout à l'heure en faux contre les retards de notre législation par rapport à celle des pays étrangers :

« L'obligation de motiver le licenciement, c'est-à-dire l'obligation pour l'employeur de communiquer au travailleur les motifs de son licenciement, par écrit et sous une forme spécifiée permettant un examen objectif en justice, et la preuve du bien-fondé du licenciement à la charge de l'employeur, dans ce cas, semblent être des normes minima du droit de licenciement qui méritent d'être atteintes, pour autant que de pareilles règles n'existent pas encore. »

Les travailleurs essayent d'obtenir que leur soit effectivement reconnu le droit au travail, qui est l'expression la plus haute de leur dignité. La réponse que vous leur apportez, monsieur le ministre, ne saurait donc les satisfaire. D'ailleurs, faut-il en être surpris ?

Comment le Gouvernement, que vous représentez, et la majorité qui le soutient pourraient-ils tant soit peu paraître accepter la remise en cause du pouvoir économique et du pouvoir hiérarchique de l'employeur dans son entreprise, alors précisément que l'un et l'autre constituent le fondement du type de société que vous prônez. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche et des communistes.)

Pour nous, le choix est autre. C'est l'intérêt des travailleurs qui, par priorité, dicte notre conduite. C'est lui, et lui seul, qui, à l'issue de ce débat et en fonction du sort que l'Assemblée aura réservé à nos propositions d'amendements, notamment en ce qui concerne la charge de la preuve et le droit de réintégration, dictera notre vote. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche et des communistes.)

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

M. René Caille. Mesdames, messieurs, par le dépôt du projet de loi soumis à nos délibérations, le Gouvernement entend, une fois encore, confirmer l'attention avec laquelle il considère les préoccupations du monde du travail.

Renforcer la protection des salariés, mieux garantir la stabilité de leur emploi, les rendre moins vulnérables aux dangers que fait peser sur eux une économie agitée sont bien, pour l'essentiel, les objectifs recherchés par les auteurs de ce texte.

Une fois encore, une telle initiative provoque des réactions contradictoires. La pratique d'une exagération désormais connue fera dire aux uns que ce projet est d'une inconsistance notoire, que c'est une mini-réforme, et aux autres que sa redoutable application sera dangereuse pour les conditions de gestion de nos entreprises déjà sérieusement menacées.

Après les critiques, abondent les suggestions qui visent soit à renforcer l'efficacité du projet, soit à en réduire les conséquences.

Renforcer l'efficacité, cela signifie souvent augmenter le pouvoir de pénétration de projectiles offensifs; réduire les conséquences, signifie parfois conserver dans son état initial l'épaisseur d'un blindage de protection acquis. L'ensemble a placé les rapporteurs dans l'inconfort de la perplexité et les membres de la commission dans les méandres des hésitations.

Nombre de nos collègues ont participé aux travaux de notre commission. Soucieux de ne point trop augmenter l'importance réelle des difficultés que rencontrent certaines entreprises, particulièrement celles de dimensions réduites ou moyennes, ils ont agi avec la réflexion qui caractérise les prudents et les sages, la prudence et la sagesse n'étant pas systématiquement un refus du mouvement.

Les partisans de la lutte des classes, eux, n'ont négligé aucun effort pour tenter de transformer le nouvel outil proposé en arme de combat.

Le rapporteur, subissant l'épreuve du feu avec une véhémence compétence, a analysé les dispositions nouvelles dans un rapport écrit qui constituera — j'en suis certain — un document dont la qualité n'échappera à aucun de ses futurs lecteurs.

Sur le contenu du projet, sur sa réelle portée, sur ses insuffisances, tout a été dit au cours des travaux de la commission, et sera redit au cours de ce débat. Ma brève intervention n'aura donc pas pour objet de décrire les qualités notées ou les défauts observés. J'attirerai seulement votre attention, monsieur le ministre, sur les éléments qui composent la toile servant de fond à ce débat et devant laquelle ce texte apparaît.

Une fois encore, l'initiative du Gouvernement place sous les projecteurs de l'actualité le problème des relations entre employeurs et employés. Vouloir, en 1973, renforcer l'efficacité de certaines dispositions législatives et augmenter les effets d'un pouvoir de dissuasion à l'attention de ceux qui ont la détente du licenciement facile est sans nul doute une mesure nécessaire. Vouloir s'opposer aux solutions expéditives qui consistent à lâcher du lest en se débarrassant de poids estimés inutiles, c'est-à-dire en supprimant des emplois et en augmentant le chômage, est une décision non moins indispensable. Mais c'est aussi reconnaître à nouveau les anomalies qu'engendre un système économique où l'homme — celui qui, à l'usine, fait meilleure la vie des autres — n'est trop souvent qu'un pion utilisé, déplacé ou jeté suivant les situations, les circonstances, voire les fluctuations de l'humeur.

C'est admettre que, dans bien des cas, l'usine est toujours un champ de bataille où les affrontements succèdent aux périodes d'apaisement, au cours desquelles sont préparés les affrontements futurs, d'autant plus que, conformément à des avertissements donnés il y a quatre mois, un esprit d'offensive stratégiquement programmé anime désormais les états-majors de centrales syndicales dont l'apolitisme n'est pas précisément la qualité dominante, d'autant plus aussi qu'un grand nombre de travailleurs qui réprochent les injustices sociales persistantes, sans cependant vouloir ou souhaiter la justice promise pour demain par les partisans d'un marxisme remodelé, sont toujours mobilisables pour des actions revendicatives.

Réformer, adapter, reconsidérer sans cesse la législation du travail, la rendre plus conforme aux exigences de situations mouvantes, doivent être les mobiles de notre action quotidienne.

Mais les opérations de replâtrage, même si le plâtre est de qualité, la mise en place de supports de consolidation, même si la consistance du matériel est éprouvée, la réfection des façades, même si les teintes sont séduisantes, peuvent pour un temps plus ou moins long donner l'illusion d'une œuvre opportune et utilement accomplie. Elles risquent cependant, si nous partageons l'optimisme de ceux qui s'imaginent avoir déménagé parce qu'ils ont changé une armoire de place, de nous dissimuler le dangereux déséquilibre qui menace un édifice économique vieillissant et de nous rendre assez sourds pour ne plus percevoir le craquement de ses fondations.

S'attaquer aux fondations, c'est vouloir les profondes interventions qu'impose la lucidité et qu'exige le courage. C'est constater l'inévitable nécessité de construire un édifice nouveau dans un univers différent, à condition que le constat soit suivi d'effets pratiques et non pas seulement d'annonces orchestrées mais imprécises sur le profil futur de la construction moderne que nous appelons de nos vœux.

S'attaquer aux fondations dans le domaine social, c'est aborder sincèrement, sans détour et sans équivoque, le grand chapitre de la participation dans l'entreprise, cette participation dont on parle beaucoup, sans bien savoir exactement comment la pratiquer, et dont, finalement, on parle trop, si l'on estime à sa juste valeur la disproportion existant entre le volume des discours qui la concernent et celui des exemples concrets qui la démontrent.

Je sais les difficultés qui s'opposent à cette concrétisation. Les adversaires de toute solution, rejetant le socialisme totalitaire et le capitalisme sauvage, ne manquent ni des moyens, ni de complices qui, volontairement et astucieusement, sabotent notre action.

Je sais aussi que notre lenteur risque d'être interprétée comme une forme de passivité tactique et de semer ainsi le trouble dans l'esprit des salariés, cadres, ouvriers, employés qui espèrent, sans le clamer, qui souhaitent, sans le dire, que les héritiers de la pensée du général de Gaulle en matière sociale agissent avec le courage indispensable à une si lourde tâche.

Je sais enfin qu'il nous appartient de ne négliger aucune occasion, aucune circonstance, aucun effort pour dire que telle est bien notre détermination.

Sachant tout cela, j'ai tenu aujourd'hui, monsieur le ministre, à vous le dire. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et des républicains indépendants.)

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

M. Joseph Legrand. Mesdames, messieurs, dans son discours du 10 avril dernier, M. le Premier ministre déclarait : « La participation, c'est aussi, et je dirai, surtout, la dignité, la responsabilité des travailleurs ».

On aurait pu croire qu'à la suite d'une telle déclaration, le projet de loi sur la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, déposé quatre jours plus tard, comporterait des dispositions sérieuses, efficaces, concernant la garantie et la sécurité de l'emploi.

Or le texte qui nous est présenté est loin d'assurer le droit au travail, comme le prévoit la Constitution. Il semble qu'il tienne plutôt compte de l'avis de la confédération nationale du patronat que des propositions des confédérations générales du travail, restées sans réponse depuis 1969.

En effet, une proposition de loi, élaborée par la C. G. T., a été déposée sur le bureau de l'Assemblée nationale sous le numéro 223, le 11 juillet 1969. Un memorandum commun de la C. G. T. et de la C. F. D. T. a été remis à M. le ministre Fontanet en février 1971. En octobre 1972, les deux confédérations précisaient à nouveau les garanties qu'il importait de donner aux travailleurs en cas de licenciement.

On peut dire que le Gouvernement n'avait que l'embarras du choix pour présenter un texte donnant satisfaction aux travailleurs. Pourtant, il n'a tenu aucun compte des éléments d'information et des propositions des syndicats de travailleurs, qui n'ont pas même été consultés.

En outre, le Gouvernement ne peut même pas se prévaloir de l'excuse d'une recherche d'harmonisation des législations avec les autres pays de la Communauté économique européenne. Un journal, qui ne peut être suspecté de sympathie pour les travailleurs, écrivait à ce sujet le 7 septembre 1972 : « Notre pays va moins loin que ses partenaires ».

Il est exact, en effet, que le principe de la réintégration, par exemple, est admis dans la Communauté depuis 1967 : en Allemagne fédérale, le principe du maintien du contrat de travail est reconnu ; d'autres pays admettent également la réintégration, notamment l'Italie et les Pays-Bas, ainsi que les Etats-Unis.

Ainsi donc, les travailleurs de notre pays, qui détiennent le triste privilège du plus bas pouvoir d'achat et de la durée du travail la plus longue, seront, si le texte soumis à notre discussion n'est pas amélioré, les derniers aussi pour la garantie et la sécurité de l'emploi. (Applaudissements sur les bancs des communistes.)

Les employeurs pourront continuer à licencier comme bon leur semble, à se débarrasser des salariés assurant une activité syndicale en acquittant, dans certains cas, le prix d'une indemnité, à violer les libertés syndicales. Enfin, par la menace du licenciement, ils pourront freiner le développement normal de l'activité syndicale et peser sur le niveau des salaires avec d'autant plus de facilité qu'existe une masse importante de chômeurs et de demandeurs d'emploi.

Le Gouvernement s'accorde fort bien des centaines de milliers de travailleurs licenciés chaque année, nous disons bien « des centaines de milliers ». En effet, selon une information de

L'Assedic, le nombre des licenciés en France s'établit entre 300.000 et 600.000, soit environ 45 p. 100 des demandes d'emploi qui se sont manifestées en 1971.

Quant aux recours devant les conseils de prud'hommes introduits après licenciement, on en compte environ 61.000 par an depuis plusieurs années. Pourtant ces recours ne sont pas faciles et entraînent souvent une longue procédure. C'est ainsi que la seule affaire Robert contre la Saviem a exigé trente-quatre audiences, vingt-sept jugements et six arrêts de la Cour de cassation.

Le développement des fusions et des concentrations d'entreprises risque d'augmenter encore le nombre des licenciés, pour la plupart des ouvriers et des employés, mais aussi, et de plus en plus, des ingénieurs, des cadres et des techniciens qui, passé l'âge de quarante ou quarante-cinq ans et après quinze à vingt années d'ancienneté dans l'entreprise, espèrent accéder à un échelon supérieur et se trouvent subitement privés de leur emploi.

Au mois d'avril 1973, la seule région du Nord comptait 1.500 cadres qui percevaient l'allocation Assedic. Une enquête menée dans l'arrondissement de Lens par l'union des syndicats C. G. T. du Pas-de-Calais indique que plus de 1.200 salariés ont été licenciés en 1972. Ce sont surtout des jeunes, mis à pied avant l'âge de dix-huit ans parce que, après, ils ont droit au salaire d'adulte, des femmes en congé de maladie ou qui ont dû s'absenter pour soigner un enfant, ainsi que des travailleurs âgés de cinquante ans et plus ou des handicapés physiques qui deviennent, par insuffisance de protection des sans-travail permanents. Le projet de loi ne prévoit rien pour protéger ces catégories de travailleurs. Dans ce domaine aussi, le Gouvernement accumule le retard.

Une commission des communautés européennes a récemment recommandé que le licenciement soit interdit quand il s'agit de travailleurs malades, handicapés ou âgés. Le texte soumis à notre discussion ne fait pas état de cette recommandation.

Le projet de loi crée deux catégories de travailleurs : ceux qui seraient garantis par la loi et ceux qui ne le seraient pas. En ne visant que les entreprises de onze salariés et plus, il écarte plus de deux millions de travailleurs des industries privées, auxquels on peut ajouter 1.500.000 travailleurs des secteurs public et nationalisés, des exploitations agricoles et assimilées, etc.

Pour donner une idée du nombre d'entreprises et de travailleurs qui seraient écartés du bénéfice de ce projet de loi, sachez que, dans le Pas-de-Calais, le nombre des établissements comptant de un à neuf salariés — le texte prévoit un éventail de un à dix — est de 14.036, soit 82 p. 100 de l'ensemble des entreprises intéressant 40.000 salariés, soit près de 20 p. 100 de l'ensemble des salariés de ce département, qui est cependant nettement industriel.

A une question que nous vous avons posée, monsieur le ministre, lors de votre audition par la commission des affaires sociales, concernant les personnels des secteurs public et nationalisés, vous avez répondu que ces activités n'étaient pas reprises par le code du travail.

Cette réponse mérite réflexion, mais elle n'atténue pas notre insistance à vouloir donner au projet de loi une portée générale.

Puisque la question est posée, nous nous permettons de rappeler que le code du travail concerne les Charbonnages de France, par exemple, pour les attributions des délégués mineurs à l'hygiène et à la sécurité ou pour les attributions des délégués du personnel.

L'odieux système des amendes, dont l'application aux houillères nationalisées est illégale, se réfère également au code du travail.

D'une façon générale, la législation sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, ou celle qui régit les allocations familiales, s'applique bien à l'ensemble des salariés. Mais il est un texte qui vous place, monsieur le ministre, en contradiction avec votre réponse. C'est la loi n° 72-113 du 22 décembre 1972, relative à l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, dont l'article 4 dispose : « Les dispositions des articles 1^{er} à 3 de la présente loi sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régis par le code du travail, et notamment aux salariés liés par un contrat de droit public. »

Puisque, le 21 novembre 1972, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité cet article 4, pourquoi ne voterait-elle pas un texte qui étendrait aux employeurs et aux salariés non régis par le code du travail le champ d'application de la loi sur les licenciements ? En tout cas, le groupe communiste proposera un amendement dans ce sens, car il ne saurait admettre une discrimination entre travailleurs.

Le projet de loi fixe à deux ans l'ancienneté exigée pour l'ouverture des droits du salarié. Or on sait que bon nombre de travailleurs sont licenciés lorsqu'ils ont de trois mois à un an d'ancienneté et que la mobilité de la main-d'œuvre entraîne l'instabilité de l'emploi.

D'autre part, nous ne pouvons admettre que des mesures de protection contre le licenciement collectif pour motifs économiques ne soient pas reprises dans votre texte, alors que la plupart des salariés licenciés sont mis à pied, actuellement, à la suite de fusions et de concentrations d'entreprises. Sur ce point, l'enquête menée dans l'arrondissement de Lens précise que les licenciements collectifs représentent près de 70 p. 100 de l'ensemble des licenciements en 1972.

Sous le couvert d'une légalité factice qui régirait les rapports entre le salarié, sans aucun pouvoir, et l'employeur, qui les a tous, le texte perpétue la liberté de licenciement par la seule volonté de l'employeur.

Le syndicat de la magistrature, au cours de son dernier congrès, a réclamé une réforme profonde du droit de licenciement, en considérant que le juge doit mettre fin aux prérogatives de la propriété eu égard à la nécessaire défense du droit des travailleurs. Tant que le pouvoir, quasi féodal, de l'employeur ne sera pas abrogé, c'est une tromperie que de parler de réforme du droit de licenciement.

En ce qui concerne la notification du licenciement, le projet se borne à reproduire l'article 23 du livre 1^{er} du code du travail, article que la jurisprudence a vidé de son contenu. Si l'on voulait réellement protéger le salarié, il faudrait préciser que l'employeur, à peine de nullité, doit notifier le licenciement par lettre recommandée.

D'autre part, dans le projet, la motivation du licenciement est tardive et conditionnelle ; selon l'exposé des motifs, l'employeur ne sera tenu d'énoncer la cause du licenciement que lorsque ce dernier sera devenu effectif. Or, très souvent, en pareil cas, la direction d'une entreprise informée d'un licenciement ne revient pas sur la décision prise.

Ainsi, même injustifié, un licenciement pourra devenir irréparable parce qu'il sera trop tard pour revenir sur une décision déjà prise par un représentant de la direction. Dès lors, à quoi servira une discussion qui n'aura aucun effet préventif ? C'est tromper l'opinion que de faire croire à une concertation alors que l'employeur reste seul maître de la décision.

Si le salarié veut connaître le motif de son licenciement, il doit le demander par écrit et prouver qu'il a accompli cette formalité. Tout oubli se retournerait contre lui.

L'intérêt des travailleurs réside dans un renforcement des obligations patronales. Prévenir les licenciements abusifs est aussi important que de les réparer. L'obligation de notifier le motif du licenciement avant toute décision définitive aurait un effet de dissuasion à l'égard des employeurs qui seraient tentés de prendre une décision arbitraire et laisserait au salarié le temps de préparer sa défense.

Nombre de nos collègues auront sans doute été surpris par l'article 24 m, qui réalise un tour de force : la réception du salarié par l'employeur, qui ne sera pas tenu de donner le motif du licenciement ! Il ne s'explique pas, il écoute les explications. Ainsi, le pouvoir de l'employeur reste entier. Il peut toujours décider de licencier un travailleur à l'occasion d'une grève, en raison d'activités syndicales, d'une maladie ou d'un accident du travail.

Nous ne pouvons pas admettre que le projet interdise au salarié de se faire assister par un représentant syndical extérieur à l'entreprise. Cette disposition est très restrictive, car l'organisation syndicale n'est pas présente dans toutes les entreprises, et ce n'est pas la faute des salariés, c'est la conséquence des pressions qui sont exercées en permanence pour empêcher la constitution des syndicats. (Applaudissements sur les bancs des communistes et des socialistes et radicaux de gauche.) Or il existe des unions de syndicats auxquelles sont affiliés individuellement ou collectivement les travailleurs, qui pourraient éventuellement faire appel au syndicat de leur choix.

En ce qui concerne la charge de la preuve, rien n'est changé au droit actuel. Nous n'admettons pas qu'un employeur puisse librement priver de son gagne-pain un salarié et attendre tranquillement que celui-ci l'attaque en justice. Cette disposition est déjà corrigée depuis sept ans en Italie et la commission des communautés a décidé de saisir de ce problème le conseil de ministres de la Communauté européenne.

La France restera-t-elle à la traîne ou le Gouvernement saisira-t-il l'occasion qui lui est offerte aujourd'hui pour placer notre pays en tête de l'évolution de l'Europe en ce domaine ?

Quoi qu'il en soit, nous présenterons un amendement modifiant l'article 24 m et précisant qu'en cas de désaccord du salarié sur la mesure envisagée l'employeur doit, sur demande d'un représentant du personnel ou d'un représentant syndical, suspendre la mesure de licenciement jusqu'à ce qu'il obtienne de la juridiction compétente la constatation du caractère régulier et justifié du licenciement.

Nous proposons également de modifier l'article 24 p afin de mettre à la charge de l'employeur la preuve du bien-fondé du licenciement.

En ce qui concerne la réintégration, le projet refuse au salarié le droit à la réintégration. Or chacun sait que l'octroi d'une indemnité ne peut compenser totalement la perte d'un emploi.

Votre texte va à l'encontre de la jurisprudence. L'adopter serait faire œuvre réactionnaire au sens propre du terme.

Le choix du salarié devrait porter sur la réintégration ou sur l'indemnité. Avec raison, le syndicat de la magistrature considère qu'il est grave de subordonner à la volonté du patron le pouvoir du juge d'ordonner la réintégration du salarié.

Bien des remarques restent à faire sur le délai-congé, qui ne devrait pas être supprimé pour motif grave, ou au sujet de l'indemnité de licenciement, qu'il conviendrait d'accorder à partir d'un an d'ancienneté et avec un taux majoré. D'autre part, cette indemnité étant fonction de l'ancienneté, elle ne devrait pas être supprimée sans discernement; le licenciement étant une sanction déjà lourde, il n'est pas juste qu'une faute puisse effacer quinze, vingt, trente années de bons et loyaux services.

Le problème de l'emploi est source d'inquiétude: à cet égard, le projet du Gouvernement ne tend pas à rassurer les travailleurs, qui continueront d'être victimes de la politique économique du pouvoir et du patronat.

L'Assemblée a été saisie d'une motion de renvoi en commission. Nous ne partageons pas les raisons invoquées dans l'exposé sommaire. Nous la voterons néanmoins, mais pour des raisons beaucoup plus fondamentales. D'une part, ce projet est un texte hypocrite et dangereux, qui n'apporte aucune modification profonde du système existant. D'autre part, la majorité de la commission a rejeté nos amendements, qui auraient permis la modification, dans un sens favorable aux salariés, du texte gouvernemental.

En conclusion, nous rappelons que, selon le programme commun de gouvernement de l'union de la gauche, tout licenciement de nature économique, sans reclassement préalable équivalent, est interdit; le droit discrétionnaire de l'employeur est supprimé; est déclaré nul et de nul effet tout licenciement pour maladie, accident ou activité syndicale dont le motif est contesté par le salarié; est nul également tout licenciement prononcé sans autorisation de l'inspecteur du travail, et pour que ce fonctionnaire puisse exercer normalement sa mission, nous insistons pour qu'enfin, monsieur le ministre, vous engagiez sans délai des discussions avec les syndicats, dans l'intention de satisfaire les revendications des agents des services du travail et de l'emploi.

Le programme commun prévoit également, en cas de nullité du licenciement, la réintégration obligatoire ou l'indemnité, au choix du salarié, le minimum de l'indemnité étant fixée à douze mois de salaire.

Dès la publication du projet de loi, la télévision a présenté un dessin animé, représentant un patron et un ouvrier, qui laissait croire que le salarié ne pouvait plus être licencié. Ce n'est pas ce genre de publicité qui empêchera l'ouvrier, l'employé ou le cadre d'être licencié.

La garantie, la sécurité de l'emploi nécessite une modification profonde du projet de loi.

C'est pourquoi, lors de la discussion des articles, le groupe communiste présentera les amendements que les travailleurs souhaitent et que le bon sens et la justice réclament. *(Applaudissements sur les bancs des communistes et des socialistes et radicaux de gauche.)*

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

M. Pierre Abelin. Mesdames, messieurs, l'exposé de M. le rapporteur du Conseil économique et social au début de la séance me permettra d'abréger sensiblement mon propos. La procédure suivie est excellente et nous estimons que les suggestions formulées par M. Louet, si elles étaient retenues, permettraient certainement d'améliorer le projet déposé par le Gouvernement.

Sans revenir sur les différents thèmes développés dans l'exposé, très documenté, de M. Gau, je dirai que la législation du travail peut parfaitement être améliorée sur un point capital sans que pour autant soient remises en cause les caractéristiques actuelles du mécanisme des entreprises.

Pour les membres du groupe réformateur, l'entreprise est un élément essentiel de toute démocratie économique et sociale et une programmation nationale se doit de préserver le plus possible son autonomie de gestion, sa faculté d'investissement et son pouvoir de développement.

Mais cette cellule de base doit, pour pouvoir jouer pleinement son rôle, constituer aussi une communauté vivante et solidaire où travailleurs et représentants des cadres ont leur place, c'est-à-dire doivent pouvoir participer à la gestion, à la détermination des conditions de travail et d'emploi et, par des méthodes souples, à la promotion de toutes les catégories de personnel ainsi qu'à la mise en œuvre des garanties dont elles doivent bénéficier.

A partir d'un certain temps de service dans une entreprise, le salarié, quelle que soit la tâche qu'il assume, doit être considéré comme un membre à part entière; participant à une communauté solidaire, il ne peut en être rejeté sans motif sérieux et connu.

En déposant un projet de loi sur les conditions de licenciement, le Gouvernement a fait, certes, œuvre utile, mais quelques-unes des dispositions de son texte sont manifestement insuffisantes.

Je vous ai écouté avec attention, monsieur le ministre; en me permettant d'engager une sorte de dialogue avec vous, comme on doit le faire dans un débat parlementaire, j'avoue que je n'ai pas encore bien saisi les raisons de la prudence gouvernementale qui se manifeste dans certains articles du projet de loi. *(Applaudissements sur les bancs des réformateurs démocrates sociaux.)*

Tout d'abord la conciliation: elle est utile; elle est même fondamentalement nécessaire. Mais pour que cette procédure, que vous avez d'ailleurs comparée à celle du divorce en droit civil, puisse se dérouler dans de bonnes conditions, encore faut-il que le salarié menacé de licenciement sache ce qu'on lui reproche. Pourquoi donc le motif invoqué par l'employeur ne serait-il pas clairement indiqué, et même par écrit, dans la phase de la conciliation?

En outre, pourquoi le salarié ne pourrait-il pas être assisté par une personne de l'entreprise de son choix? Menacé de licenciement, il se trouve dans une situation d'infériorité et il paraît normal qu'il soit conseillé et parfois même mieux averti de son propre cas.

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la population. Me permettez-vous de vous interrompre, monsieur Abelin?

M. Pierre Abelin. Volontiers, monsieur le ministre.

M. le président. La parole est à M. le ministre avec l'autorisation de l'orateur.

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la population. Pour éviter tout malentendu, je tiens à rappeler que le projet gouvernemental prévoit que le travailleur peut être assisté par un membre de l'entreprise; mais, bien entendu, il ne saurait l'être par une personne extérieure.

M. André Guérin. Et s'il n'en trouve pas?

M. Pierre Abelin. Cette précision était nécessaire, monsieur le ministre, parce qu'en vous écoutant tout à l'heure j'ai eu le sentiment — peut-être à tort — que cette phase de conciliation ne donnait pas une place suffisante à la faculté donnée à la personne menacée de licenciement de se faire assister par un autre membre de l'entreprise.

M. André Guérin. Et que se passera-t-il si elle n'en trouve pas dans le sein de l'entreprise?

M. Pierre Abelin. Qu'elle n'en trouve pas, cela me surprendrait beaucoup.

M. Henri Deschamps. C'est pourtant possible.

M. Pierre Abelin. Nous souhaitons, je l'ai dit, que l'entreprise soit une communauté vivante. Que l'on ne trouve pas parmi ses membres quelqu'un capable de conseiller et d'informer la personne menacée de licenciement, voilà qui nous surprendrait grandement.

M. André Guérin. Cela pourrait néanmoins se produire, par crainte de représailles, par exemple.

M. Pierre Abelin. Il faudrait alors trouver rapidement d'autres formules pour établir de meilleurs rapports sociaux.

Deuxième point, le contrôle judiciaire et la charge de la preuve.

L'article 24 p du projet dispose qu'en cas de litige « ... le juge ... forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties... ».

Monsieur le ministre, vous avez précisé, dans votre fort intéressant discours, qu'au fond la charge de la preuve n'incombe à aucune des deux parties, mais qu'elle incombe au juge. Comme il nous paraît indispensable que la procédure se déroule le plus rapidement possible, nous estimons qu'attendre que le juge forme sa conviction par ses propres moyens en négligeant le fait que l'employeur doit tout d'abord, en bonne logique, justifier ce licenciement, serait une cause de lenteur pouvant conduire à bien des mécomptes.

Voilà donc une série de dispositions qu'il convient de préciser. Nous repréons à notre compte les différentes phases prévues par le Conseil économique et social en y ajoutant les considérations que je viens de développer.

Comme le Conseil économique et social, nous estimons que le juge prud'homal, s'il y a réellement litige, doit former sa conviction au vu des éléments qu'il recueille par toutes mesures qu'il estime utiles, notamment en interrogeant en premier lieu l'employeur, mais aussi le salarié licencié et les personnes qui travaillent en équipe avec lui.

En effet, si l'on veut sincèrement réaliser une décentralisation au sein de l'entreprise, il convient de penser en termes d'équipe ; c'est le moyen le plus sûr de transformer les relations de commandement, la répartition des responsabilités, les conditions générales du travail dans les entreprises et même d'améliorer la productivité. Car, comme M. Pierre Uri le fait remarquer, suivant en cela M. Roger Garaudy — qui est un philosophe parfois apprécié, à d'autres moments contesté par ceux-là mêmes qui le connaissent le mieux — la productivité n'a pas seulement un caractère économique, mécanique, elle revêt aussi un aspect sociologique et psychologique dont il ne faut pas du tout sous-estimer l'importance. (Applaudissements sur les bancs des réformateurs démocrates sociaux.)

Troisième point, la sanction. L'article 24 q dispose que le licenciement abusif « donne lieu à l'octroi, par le tribunal, d'une indemnité, à moins que l'employeur n'offre au salarié de la réintégrer et que celui-ci n'accepte cette offre ».

Nous sommes nombreux à estimer qu'il faut aller plus loin et prévoir que le tribunal, en cas de licenciement abusif, peut ordonner la réintégration du salarié dans ses droits antérieurs ou, si l'une des parties s'y oppose, lui octroyer une indemnité. Il conviendrait donc que la réintégration puisse être prévue par le tribunal.

Par contre — et sur ce point nous ne sommes pas d'accord avec M. Legrand — c'est à bon droit que les entreprises ayant seulement quelques salariés ne doivent pas être assujetties à des obligations aussi étendues que les entreprises importantes. Il faut en effet que ce texte soit applicable. Or, il est bien évident que dans les petites entreprises les relations humaines sont très différentes. Entre le chef d'équipe, le chef d'entreprise d'une part et les salariés d'autre part, il faut ménager cette chaleur de relations. Je suis persuadé qu'à moins de cas exceptionnels la conciliation, quand elle est possible, peut être appliquée dans les petites entreprises sans recourir à une procédure contentieuse.

En revanche, la loi devrait s'étendre aux personnels non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des services publics, car on voit mal pourquoi ces organismes ne seraient pas assujettis aux mêmes obligations que les entreprises proprement dites. (Applaudissements sur les mêmes bancs.)

Le projet de loi en discussion nous permet de marquer très clairement ce qui sépare la démocratie sociale du conservatisme — je ne dirai pas, monsieur le ministre, votre conservatisme, car ce ne serait pas aimable pour vous — ...

M. André Guerlin. C'est vrai !

M. Pierre Abelin. ... d'une politique mettant en cause le fondement, voire l'existence même de l'entreprise.

Il faut reconnaître qu'en matière de licenciement le droit français n'a pas été très progressif. On entend souvent dire, et spécialement dans les discours officiels, que la France est à la pointe du progrès sur le plan social. Cette autosatisfaction entachée d'un nationalisme un peu naïf dont nous avons l'habitude n'est fondée que dans un certain nombre de cas. La vérité oblige à reconnaître que, venus plus tard que d'autres à la moyenne et à la grande entreprise, les Français n'ont pas toujours établi des rapports sociaux répondant, en droit et en fait, à la définition d'une véritable démocratie sociale.

Vous me permettrez en terminant, monsieur le ministre, de formuler sur ce point deux observations.

Je considère, en premier lieu, que la France aurait intérêt à ce qu'une coordination des législations sociales soit plus rapidement établie et mieux assurée. Vous avez parlé en termes éloquentes de l'Europe sociale et vous avez dit que vous la souhaitiez. Mais cette Europe sociale que même l'extrême-gauche

paraît maintenant considérer d'un oeil plus bienveillant, implique aussi une certaine construction politique et des règles qui soient communes, car il est bien difficile de progresser dans des domaines aussi délicats que la législation sociale sans un minimum de pouvoir politique.

J'observe en second lieu que le Gouvernement, qui a une priorité absolue dans l'établissement de l'ordre du jour législatif de l'Assemblée nationale, écarte comme par principe, depuis des années, la discussion de propositions d'origine parlementaire qui feraient progresser notre législation sociale. Le Sénat, pour sa part, a voté plusieurs propositions de loi dont certaines ont un caractère social évident, traitant notamment des enfants handicapés.

Pour quelle raison le Gouvernement, alors que notre ordre du jour — en particulier depuis le début de cette session — n'est généralement pas très chargé, ne permettrait-il pas que s'instituent au sein de l'Assemblée nationale — qui a l'auguste mission de légiférer — des discussions sur les propositions de loi votées par la seconde assemblée du Parlement ? (Applaudissements sur les mêmes bancs.)

Je conclus en vous disant, monsieur le ministre, qu'il ne faut pas prendre prétexte du cas des petites entreprises, qui ont droit à une considération tout à fait spéciale, pour freiner la législation sociale. De même, l'hostilité de certains à ce qu'on appelle la libre entreprise ne doit pas conduire à substituer à la recherche du progrès social l'énoncé de vues théoriques ou agressivement politiques.

M. Legrand nous disait tout à l'heure qu'il était prêt, ainsi que ses amis politiques, à voter la motion de renvoi qui sera soutenue par M. Jean-Marie Caro. Nous ne voudrions pas que cette motion de renvoi soit présentée comme une question préalable, car il ne s'agit nullement d'interrompre la discussion parlementaire. Le renvoi d'un texte à une commission implique que celle-ci fasse toute diligence pour rapporter à nouveau devant l'Assemblée et dans un délai très bref. Pour notre part, nous ne pourrions pas admettre une procédure dilatoire car la législation sociale actuelle en matière de licenciement est tout à fait insuffisante.

M. Xavier Hamelin. Eh bien, discutons-la !

M. Pierre Abelin. C'est maintenant qu'il faut voter un autre texte qui soit plus équitable pour les salariés sans nuire au fonctionnement des entreprises.

M. Xavier Hamelin. Alors, il ne faut pas le renvoyer !

M. Pierre Abelin. Non, les deux choses ne sont pas contradictoires.

Nous avons trop attendu, comme sœur Anne, un texte gouvernemental d'une certaine portée pour nous satisfaire d'une motion de renvoi justifiée pour des raisons techniques, mais qui prendrait l'aspect d'un ajournement injustifié. (Applaudissements sur les bancs des réformateurs démocrates sociaux.)

M. le président. La parole est à M. Le Foll.

M. Yves Le Foll. Mesdames, messieurs, aux yeux des travailleurs, la réforme du droit de licenciement sera un test de la volonté du Gouvernement et du Parlement de réaliser des « réformes hardies », selon la formule du Président de la République.

Mais le projet de loi qui nous est proposé aujourd'hui est un test dans l'autre sens, car il montre la limite d'une réforme envisagée par un gouvernement garant et défenseur du système capitaliste.

La majorité, en donnant le coup d'envoi de la politique sociale de la législature, fixe immédiatement les limites qu'elle entend ne pas dépasser. En définitive, la montagne accouche d'une souris.

« Transformer profondément les conditions de travail et la structure de l'entreprise, telle est assurément l'une des grandes aspirations de notre société », déclarait le 20 mars le président Edgar Faure, alors ministre d'Etat chargé des affaires sociales, devant le Conseil économique et social. Ce projet de loi sur le licenciement devait être la première réforme d'ensemble significative des conventions de travail depuis le code civil. Il est difficile pourtant de penser que le projet du Gouvernement érousse sérieusement le licenciement, cette arme absolue dont disposent les patrons contre l'insoumission des travailleurs.

En effet, en cas de contestation, la charge de la preuve du bien-fondé de la décision n'est pas renversée et imposée à l'employeur et la réintégration du salarié, lorsque l'employeur a tort, n'est pas obligatoire.

Certes, le patronat proteste vigoureusement, et l'on veut trouver dans ses protestations une justification du caractère progressiste du projet. Mais force est de constater que, chaque fois qu'un aménagement a été apporté à la législation sur le licenciement, les employeurs et leurs syndicats, les organisations patronales, ont protesté. Or, il y a aujourd'hui unanimité à la commission, comme dans cet hémicycle, pour reconnaître que ces aménagements ont tous été inefficaces.

Il en sera de même du projet qui nous est soumis, car il ne comporte pratiquement pas de modifications sur les trois points les plus importants.

Premier point : la charge de la preuve reste, en fait, inchangée. « En cas de litige, le juge formé sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles », lit-on à l'article 24 p.

Actuellement, le salarié licencié doit seul faire la démonstration de l'abus de pouvoir patronal. Mais qui détient la preuve ? Incontestablement, c'est l'employeur. Logiquement, c'est donc à lui de la fournir. Le projet ne le lui impose pas et restera donc inefficace.

En effet, la plupart des jugements prononcés actuellement ne constatent pas d'abus de pouvoir. Dans le doute, le juge applique la législation de droit commun, c'est-à-dire qu'il reconnaît le droit fondamental de l'employeur de licencier ses employés à sa guise. En conséquence, le salarié est débouté.

Seul le renversement de la charge de la preuve sur l'employeur apporterait un réel changement. Mais les patrons n'en veulent pas. Donc, ni le Gouvernement, ni la majorité n'en veulent.

Deuxième point : la réintégration du salarié licencié à tort n'est toujours pas obligatoire. L'intéressé peut seulement obtenir des indemnités. Il n'existe toujours pas de réelle garantie du travail, de véritable droit au travail.

Comme par le passé, le patron pourra licencier qui il voudra. Cela ne lui coûtera qu'un peu d'argent. Et certains osent parler d'un contrat de travail signé entre deux parties égales !

Troisième point : le projet de loi ne concerne pas les entreprises employant moins de onze personnes, ce qui laisse hors du champ d'application de la réforme plus de deux millions de travailleurs sur les treize millions de salariés de l'industrie et du commerce.

On a avancé, pour justifier une telle disposition, un argument vraiment curieux. On nous a dit que, dans le cas contraire, les petites entreprises éviteraient de recruter davantage de personnel pour ne pas tomber sous le coup de la loi. Mais c'est précisément cette disposition qui constituera un frein puisqu'elle institue une limite, un barrage. Les entreprises qui comptent dix employés hésiteront peut-être à en recruter un onzième dans la mesure où elles estimeront que ce texte sera appliqué, ce dont je doute. En fait, je ne pense pas que cette disposition revête une grande portée, mais, si elle en avait une, ce serait dans le sens d'un freinage des petites entreprises.

Ces trois exemples montrent les limites de la volonté du Gouvernement et de la majorité pour améliorer la condition des travailleurs. Ces derniers continueront à vendre leur force de travail à des patrons qui, en fin de compte, disposent d'eux selon leur gré, ou presque.

A aucun moment les deux parties en présence, dans le prétendu « contrat de travail », ne traitent à égalité. Les employeurs entendent maintenir leurs prérogatives et on l'a bien vu lors de la préparation du projet de loi, puisque les salariés n'y ont pratiquement pas été associés, contrairement aux promesses faites par M. Edgar Faure en juillet dernier. Le patronat, quant à lui, pouvait compter sur le soutien implicite de la majorité gouvernementale et il ne s'en est pas privé.

Les 600.000 travailleurs licenciés chaque année trouveront-ils des garanties satisfaisantes dans cette réforme ? On peut en douter, quand on sait comment le projet initial a été édulcoré sous la pression du patronat. Aucun élément de l'exploitation et de la domination des travailleurs n'est modifié, ni atténué. L'inégalité entre un patron tout-puissant et un travailleur salarié, qui ne dispose que de sa force de travail, ne trouve ici aucun contrepoids.

Enfin, ce projet ne répond en rien aux aspirations des travailleurs. Le droit au travail est loin d'être reconnu dans notre système. Les O. S. qui se sont battus, ces derniers mois, ces dernières semaines, voulaient changer fondamentalement l'organisation capitaliste du travail et leur rôle dans le processus de production. La seule réponse des patrons consiste à augmenter quelque peu leurs salaires — comme si, avec de l'argent, on pouvait tout résoudre — alors que l'O. S. demeure un robot soumis à la machine et à la cadence de la chaîne, décidée par l'employeur en fonction de la production qu'il veut obtenir.

Il en est de même dans cette réforme. Les travailleurs demandent le droit au travail ; on leur répond : augmentation de l'indemnité de licenciement. Certes, c'est mieux que rien, mais les patrons doivent savoir qu'ils ne pourront pas toujours acheter la paix sociale. Les travailleurs veulent autre chose. Ils aspirent à vivre sans être toujours abrutis par les cadences, sans s'inquiéter toujours de ce qu'ils feront le lendemain.

Si les structures actuelles ne peuvent répondre à ces aspirations, il faut remettre en cause, il faut changer le système tout entier.

D'ailleurs, on peut douter que cette réforme soit appliquée en faveur des travailleurs. Il faudrait que le Parlement amende sérieusement le projet actuel, même assorti des compléments proposés par le Conseil économique et social, pour qu'il devienne crédible aux yeux des travailleurs.

Le vote d'une loi ne suffira d'ailleurs pas à assurer pleinement la protection des salariés tant que l'appareil judiciaire restera guidé par la jurisprudence de la Cour de cassation qui considère que « l'employeur est seul juge des intérêts généraux et de la bonne marche de son entreprise », le droit de rompre le contrat de travail étant lié au droit de propriété et à la « souveraineté économique » du patron.

Cela s'appelle le pouvoir discrétionnaire, l'arbitraire patronal.

La cour de cassation fait délibérément obstacle à la loi de 1928 qui prévoit déjà que le jugement doit expressément mentionner le motif allégué par la partie qui a rompu le contrat. Nous n'avons pas avancé depuis quarante-cinq ans et, maintenant, nous piétinons. Nous sommes décidément encore loin du moment où le juge fera céder les prérogatives de la propriété devant la défense du droit des travailleurs. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et radicaux de gauche et des communistes.)

M. le président. La parole est à M. Jean Briane.

M. Jean Briane. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, l'objet de ce projet de loi est de créer des règles de droit spécifiques concernant le licenciement.

Eviter l'arbitraire, éliminer les abus dans un souci de protection du travailleur, telle est notre préoccupation. Nous voulons donner des garanties aux salariés menacés de licenciement.

Aujourd'hui, la charge de la preuve incombe au demandeur. Selon le présent projet, c'est le juge qui appréciera, compte tenu des éléments fournis par les deux parties. Les dispositions proposées, incomplètes et imprécises, ne changeront quasiment rien à l'état de choses actuel.

Ce projet est même en retrait sur notre jurisprudence ; et il l'est aussi par rapport à la législation en vigueur dans d'autres pays de la Communauté économique européenne. Les salariés, pour leur part, le trouvent insuffisant, voire dangereux. Les employeurs, de leur côté, notamment les patrons des petites et moyennes entreprises, sont très inquiets et l'imprécision du texte n'est pas faite pour les rassurer.

Il faudrait innover et instituer une procédure spécifique de licenciement indépendante des règles du code civil.

La conciliation, l'explication sur les motifs réels et sérieux du licenciement, si la conciliation échoue, enfin, l'intervention du juge qui instruit l'affaire et décide, ces trois phases nécessaires de la procédure doivent être davantage explicitées.

Le processus qui nous est proposé débouche sur la réintégration ou sur le licenciement et l'indemnisation. Nous aurions aimé, là encore, plus de précisions. Car nous devons légiférer pour défendre les droits des travailleurs sans pour autant accabler systématiquement l'entreprise.

Un tel débat devrait se dérouler dans un climat de vérité indispensable à l'élaboration d'un texte difficile à construire. Or, force est de constater, et de déplorer, que ce climat n'existe pas lorsqu'on se réfère aux positions prises par les syndicats des travailleurs et par les organisations patronales.

Le dogmatisme des uns s'oppose aux réticences, que je crois injustifiées, des autres. Comment, dans ces conditions, espérer aboutir à un texte positif, à un compromis valable et satisfaisant pour l'une et l'autre des parties ?

En ce qui concerne le personnel, pourtant nombreux, des entreprises de moins de onze salariés, le problème demeure entier. Allons-nous créer de nouvelles inégalités à l'intérieur du monde salarié ?

Sans perdre de vue l'objet de ce projet de loi, je serais heureux qu'il tienne compte des difficultés des entreprises. Nombre d'entre elles, petites ou moyennes, restent insuffisamment informées sur la législation sociale.

Ainsi, le texte qui nous est proposé ne tient pas suffisamment compte de toutes les situations. Il est vrai que la loi ne saurait tout codifier. Les relations humaines entre employeurs et employés, tout paternalisme dénué mis à part, gardent encore leur valeur dans l'entreprise, quelle que soit sa dimension.

Partisans convaincus d'une politique contractuelle, les réformateurs démocrates sociaux ne peuvent que désirer la solution du problème du licenciement, mais ils ne sauraient accepter qu'il soit réglé à la sauvette.

En conclusion, ce projet de loi aurait nécessité un examen beaucoup plus approfondi. Il me paraît regrettable que nous discussions précipitamment un texte aussi important, dont beaucoup s'accordent à reconnaître qu'il est insuffisant, alors que nous siégeons depuis six semaines! (*Applaudissements sur les bancs des réformateurs démocrates sociaux.*)

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

M. le président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales me prie d'indiquer aux membres de cette commission qu'elle se réunira ce soir à vingt et une heures, salle Colbert, en vue d'étudier les amendements déposés pendant la discussion générale.

— 3 —

ORDRE DU JOUR

M. le président. Ce soir, à vingt et une heures trente, deuxième séance publique :

Fixation de l'ordre du jour ;
Suite de la discussion du projet de loi n° 197 modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. (Rapport n° 352 de M. Bonhomme au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.)

La séance est levée.

(*La séance est levée à dix-huit heures cinquante-cinq.*)

Le Directeur du service du compte rendu sténographique
de l'Assemblée nationale,
VINCENT DELBECCHI.

(Le compte rendu intégral de la 2^e séance de ce jour sera distribué ultérieurement.)