



**DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**ASSEMBLÉE NATIONALE**

**CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958**

**9<sup>e</sup> Législature**

**SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1988-1989**

**(46<sup>e</sup> SÉANCE)**

**COMPTE RENDU INTÉGRAL**

**2<sup>e</sup> séance du mercredi 24 mai 1989**

## SOMMAIRE

### PRÉSIDENTE DE M. LOÏC BOUVARD

**1. Prévention du licenciement économique et droit à la conversion.** - Suite de la discussion, après déclaration d'urgence, d'un projet de loi (p. 1191).

Discussion générale (*suite*) :

M<sup>me</sup> Muguette Jacquaint,  
M<sup>m</sup>. Jean-Pierre Philibert,  
Jean Le Garrec,  
Eric Doligé,  
Jean-Paul Fuchs,  
Louis Pierna,  
Jean-Yves Haby,  
M<sup>me</sup> Marie-Josèphe Sublet,  
M. Christian Cabal,  
M<sup>me</sup> Hélène Mignon,  
M. Jean-Jacques Jegou,

M<sup>me</sup> Yvette Roudy,  
M. Francisque Perrut,  
M<sup>mes</sup> Gilberte Marin-Moskovitz,  
Nicole Catala,  
M. Jacques Roger-Machart.

Clôture de la discussion générale.

Passage à la discussion des articles.

M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

**2. Dépôt d'un rapport** (p. 1211).

**3. Ordre du jour** (p. 1212).

# COMPTE RENDU INTÉGRAL

**PRÉSIDENCE DE M. LOÏC BOUVARD,  
vice-président**

La séance est ouverte à vingt et une heures trente.

**M. le président.** La séance est ouverte.

1

## PRÉVENTION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET DROIT A LA CONVERSION

**Suite de la discussion, après déclaration d'urgence,  
d'un projet de loi**

**M. le président.** L'ordre du jour appelle la suite de la discussion, après déclaration d'urgence, du projet de loi modifiant le code du travail et relatif à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion (nos 648, 690).

Dans la suite de la discussion générale, la parole est à Mme Muguette Jacquaint.

**Mme Muguette Jacquaint.** Monsieur le président, monsieur le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, mesdames, messieurs, « jamais, dans leur histoire, les entreprises françaises n'auront gagné autant d'argent », s'exclamait il y a quelque temps la très patronale *Vie française* !

**M. Jean-Pierre Philibert.** Ah ?

**Mme Muguette Jacquaint.** Pour vous, c'est une continuation, monsieur !

Les résultats de 1988 dépassent toutes les espérances des entreprises, des groupes industriels, des banques et des assurances. Les vingt premières entreprises industrielles ont engrangé l'année dernière plus de 57 milliards de francs de profits. Cela ne s'était jamais vu depuis le début des années 1970.

En six ans, les dix plus gros profits ont été multipliés par quatre.

Le phénomène concerne les entreprises industrielles aussi bien que les banques et les assurances. L'on voit même aujourd'hui Renault, que l'on nous disait à l'agonie, rejoindre Peugeot au firmament... Globalement, la progression des profits est le double de celle du chiffre d'affaires.

Ces profits, bien sûr, ne tombent pas du ciel. Ils sont le fruit de la stratégie des grands groupes industriels et financiers, qui consiste en une réduction massive des effectifs, en un accroissement de la productivité grâce à la flexibilité et en une austérité renforcée imposée aux salariés !

Le coût salarial par unité produite a baissé de 3,3 p. 100 l'année dernière selon l'I.N.S.E.E. La surexploitation des travailleurs a été renforcée par la flexibilité et la précarité.

Pour faire passer sa politique, le grand patronat porte massivement atteinte aux libertés dans les entreprises. Les délégués du personnel, les militants syndicaux sont les premiers à être licenciés, prétendument pour motif économique, en réalité pour délit de résistance à la politique de casse et d'abandon.

Comment le Gouvernement et les plus hautes autorités de l'Etat peuvent-ils accepter l'infâme sanction qui frappe les « dix » de Renault-Billancourt, alors même que la progression du bénéfice du groupe est de 141 p. 100 en un an et que l'entreprise ne peut plus répondre aux besoins du marché ?

Le patronat veut aujourd'hui complètement asservir les travailleurs : il frappe à la tête et licencie à tour de bras.

Et cette tendance ne concerne pas que le seul grand patronat : tous les patrons se mettent aujourd'hui à pratiquer une telle politique.

Parler des profits aujourd'hui, c'est établir la corrélation étroite qui existe avec le développement du chômage. Paradoxalement, le patronat gagne de l'argent en licenciant. Il en gagne même beaucoup ! Le profit, il le dégage, non pas sur un développement audacieux des productions permettant de faire baisser les prix pour les consommateurs, de reconquérir le marché intérieur et d'augmenter les salaires. Au contraire, il le prend en conjuguant flexibilité, précarité et austérité !

Le Gouvernement n'est pas neutre en la matière, et nous le regrettons. Ces dernières années, tous les plans successifs en matière d'emploi ont consisté soit à exonérer le patronat de cotisations sociales, notamment pour l'embauche d'un jeune ou d'un premier salarié, soit à lui fournir une main-d'œuvre de jeunes sous-payés.

Sans parler des T.U.C., qui concernent les collectivités publiques, tout le discours autour d'une prétendue « insertion professionnelle », qu'il s'agisse par exemple des S.I.V.P. ou des contrats de retour à l'emploi dans le cadre du R.M.I., n'ont d'autre objectif que de précariser l'ensemble de la société en habituant progressivement les jeunes travailleurs aux « petits boulots » et au chômage.

Selon une récente enquête de la Banque de France, les entreprises rencontrent de plus en plus de difficultés à trouver la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin. Quel aveu d'échec pour la politique suivie en matière d'insertion et de formation professionnelles !

C'est dans ce cadre général qu'intervient votre projet, monsieur le ministre.

Pour les députés communistes, loin d'être un projet favorable à l'emploi ou protecteur des salariés, il est bien un projet propre à favoriser la multiplication des licenciements.

On était en droit d'attendre, monsieur le ministre, une réactivation de l'autorisation administrative de licenciement - réactivation pour laquelle vous auriez eu notre soutien - avec la volonté de révoquer totalement cette autorisation pour la rendre plus efficace afin de permettre une extension des droits et des libertés pour les travailleurs.

Le choix du Gouvernement est tout autre.

Vous avez annoncé que votre réforme coûterait un milliard de francs par an, somme donnée au patronat sous forme d'aides diverses pour l'aider à mieux licencier.

Il s'agit aujourd'hui de délivrer une formation à des salariés, et notamment à ceux qui sont âgés de plus de quarante-cinq ans, pour qu'ils puissent être plus facilement dits licenciés.

De plus, c'est globalement le patronat qui s'assure une mainmise sur les formations, et non plus le service public de l'emploi, l'A.N.P.E.

Quand on connaît les difficultés de reclassement des plus de quarante ans aujourd'hui, il y a tout lieu de craindre un développement massif du chômage et, concurrentement, de la précarité, par l'embauche de jeunes dans des formules précaires de travail.

Les contrats à durée déterminée, les S.I.V.P. et autres « intérim » n'ont jamais autant eu le vent en poupe. Cela sert à masquer les statistiques du chômage, mais surtout à peser sur la conscience des travailleurs pour leur faire baisser les bras et accepter une austérité renforcée au nom d'un soi-disant « intérêt commun », en réalité pour l'unique profit patronal.

Jusqu'à maintenant, et malgré les mauvais coups portés par le gouvernement Chirac - supprimant l'autorisation administrative et pesant sur les salaires et sur la protection sociale - c'était tout de même le salarié qui percevait une prime de licenciement. Quoique modeste, se limitant souvent à un mois de salaire, la prime représentait un symbole de justice pour

les salariés. Avec votre projet, ce n'est plus le salarié mais le patron qui va toucher la prime de licenciement ! Quel autre symbole !

Depuis des années, le code du travail a été déstructuré, fragilisant les protections dont bénéficiaient les salariés. Dans le même temps, le C.N.P.F. peut se réjouir : après l'exonération de différentes cotisations sociales, après des aménagements fiscaux, vous lui faites aujourd'hui cadeau de nouveaux milliards pour mieux engager, j'en suis persuadée, des plans de licenciement.

J'ai voulu m'en tenir dans mon intervention à ce seul aspect, réservant à mon collègue Louis Pierna le soin de développer plus complètement l'argumentation et les propositions des députés communistes.

Il est très important, dans ces conditions, de voir quel enjeu représente votre projet, quel recul social il va opérer.

Car, nous le savons bien, il y a eu plusieurs exemples. A une époque, les S.I.V.P. nous ont été présentés comme un moyen de favoriser l'insertion et l'emploi. Or maintenant tout le monde reconnaît que c'était une vaste duperie. On peut toujours nous répéter aujourd'hui qu'il en ira autrement désormais. Et pourtant, nous voyons la réalité, nous la connaissons. L'expérience a été faite. De cette expérience-là, nous tirons les enseignements.

Loin d'organiser la gestion des emplois, vous mettez en œuvre, au contraire, la gestion des licenciements.

Le ministère de l'emploi confirme son orientation et sa transformation en aggravant le chômage. Dans le même temps, le C.N.P.F. va de nouveau pouvoir se réjouir. Mais, je vous le dis, nous ne laisserons pas faire. Nous essayerons, par le biais de nos amendements, d'améliorer le projet de loi. Après, nous serons encore sur le terrain aux côtés des organisations syndicales.

Cet après-midi, j'ai entendu des intervenants regretter l'absence d'organisation syndicale dans certaines entreprises : mais aujourd'hui près de 12 000 militants syndicaux sont licenciés dans les entreprises ! Alors, que voulez-vous ? Ce n'est sûrement pas la meilleure façon d'encourager l'existence d'organisations syndicales !

Tout est fait pour empêcher les travailleurs de se défendre et pour les contraindre à accepter les mauvais coups. Eh bien, je puis vous dire que nous serons avec eux et que nous ne les accepterons pas plus qu'eux ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe communiste.*)

**M. le président.** La parole est à M. Jean-Pierre Philibert.

**M. Jean-Pierre Philibert.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, nous abordons la discussion d'un projet de loi dont l'importance n'échappe à personne.

En présentant ce projet, monsieur le ministre, au moment où la situation de l'emploi se caractérise par un flux d'embauches soutenu, pas seulement depuis l'été 1988, comme vous l'avez rappelé cet après-midi, mais depuis 1986 assez largement, vous avez marqué votre volonté de renforcer la protection des salariés sans introduire des dispositions trop rigides susceptibles de nuire à ces embauches.

Ainsi, vous reconnaissez implicitement que les dispositions législatives actuelles, que vous aviez votées, ne sont pas un frein à l'emploi, et surtout que des dispositions trop coercitives qui peuvent inquiéter les chefs d'entreprises entraînent des effets immédiats sur le volume des embauches.

Dans ces conditions, monsieur le ministre, n'est-ce pas un débat inutile ? Pourquoi ne pas avoir laissé aux partenaires sociaux le soin de corriger les imperfections du système mis en place en 1986 ?

Cela étant, puisque projet de loi il y a, examinons-en les grandes lignes.

Vous souhaitez, avez-vous déclaré, monsieur le ministre, favoriser au sein de l'entreprise la gestion prévisionnelle de l'emploi et renforcer les droits des salariés, notamment les plus âgés.

Ce sont bien entendu des points sur lesquels tout le monde sera d'accord.

Mais en avez-vous pris les moyens ? Le texte que vous nous présentez, correspond-il à ces objectifs et, avez-vous la volonté de résister à certaines dérives maximalistes qui ne vont pas manquer de se manifester au cours de ce débat - nous venons d'en entendre exprimer quelques-unes au cours de l'intervention précédente ?

Ce projet s'articule autour de quatre axes : la prévention du licenciement, le droit à la conversion, le renforcement de la concertation et les garanties individuelles des salariés licenciés.

Les dispositions du projet concernant la prévention du licenciement, heureusement amendées par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, vont dans le bon sens, même s'il est prévisible - certaines organisations salariales l'ont souligné - que leur mise en œuvre posera des problèmes concrets.

Toutefois, il paraît souhaitable d'étendre les conditions d'accès des petites entreprises à l'aide publique pour les actions de formation de longue durée en prévoyant tous les cas où il ne sera pas possible d'arriver à un accord, soit parce que l'entreprise ne dispose pas d'une représentation du personnel, soit parce qu'elle n'aura pu aboutir à un accord, faute parfois d'un interlocuteur de bonne volonté.

Il nous paraît également intéressant, monsieur le ministre, de réduire de quarante-cinq à quarante ans l'âge au-delà duquel l'aide de l'Etat à la formation de longue durée est majorée. Nous savons, en effet, car l'expérience le montre, que c'est dès quarante ans que les possibilités de recyclage sont plus difficiles.

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** C'est un peu démagogique, vous ne trouvez pas ?...

**M. Jean-Pierre Philibert.** Pas du tout ! C'est la réalité ! Venez un peu plus souvent dans les entreprises, et vous verrez à partir de quel âge les employés répugnent à aller en formation. Ce n'est pas à quarante-cinq ans, mais très souvent beaucoup plus tôt.

Les dispositions de l'article 4 tendent à dissuader les employeurs de licencier des salariés de plus de cinquante-cinq ans ; nous y sommes favorables, dès lors qu'elles visent bien les seuls cas de rupture imputables à l'employeur - nous préférons cette formulation à celle de « licenciement ».

**M. Jean Tardito.** Le mot « licenciement » vous écorcherait-il la bouche ?

**M. Jean-Pierre Philibert.** Pas du tout !

Cependant, nous souhaiterions que soient exclus du champ d'application de cet article les licenciements de personnes embauchées après cinquante-cinq ans, pour ne pas dissuader les entreprises d'embaucher, sous contrat à durée indéterminée, les salariés âgés.

Les articles 6 à 10 du projet concernant le droit à la conversion appellent peu de commentaires, dès lors qu'un consensus s'est dégagé avec les partenaires sociaux.

Toutefois, je vous avoue ma perplexité au vu de l'amendement adopté en commission, et nous souhaitons que le Gouvernement ne le reprenne pas à son compte. Selon cet amendement, en cas d'absence de représentants du personnel, le plan social est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Cette procédure d'affichage ferait, en effet, double emploi avec l'entretien préalable sans apporter par ailleurs d'information supplémentaire aux salariés et elle risquerait, nous le craignons, de jeter le trouble dans les esprits de ceux qui ne sont pas concernés par le licenciement.

Nous ne voyons pas non plus d'objection au fait que l'administration dispose d'un pouvoir de « propositions » sauf, bien entendu, si cela devait peu à peu se transformer en une autorisation de licenciement qui ne voudrait pas dire son nom.

Dans le même sens, il ne faudrait pas que ces propositions entraînent un coût supplémentaire insupportable pour l'entreprise, ce qui nous conduira à vous proposer de faire chiffrer par l'autorité administrative les propositions qu'elle formulera.

Pour ce qui est du renforcement de la concertation, nous nous réservons de présenter lors de la discussion article par article des amendements de précision ou de clarification.

Je voudrais toutefois souligner, monsieur le ministre, que vous semblez tenir absolument à ce que priorité soit donnée à la procédure déclenchée à l'échelon du comité central, ce qui entraîne des délais qui peuvent paraître excessifs.

En particulier, le délai supplémentaire de quatorze jours, entre la notification de licenciement à l'autorité administrative et le début du délai ordinaire de trente, quarante-cinq ou soixante jours qui précède l'envoi de la lettre de licenciement, ne semble pas précisément justifié.

Enfin, la dernière partie du projet traite des garanties individuelles des salariés, sujet de consensus s'il en est.

Nous sommes de ceux qui se félicitent que le texte comporte une définition du licenciement économique.

Toutefois, ainsi que l'a rappelé tout à l'heure notre collègue Delalande, la définition proposée par la commission introduit un flou injustifié, car le licenciement économique ne peut avoir d'autres motifs que les difficultés d'exploitation de l'entreprise ou les mutations technologiques, mais là aussi, nous y reviendrons lors de la discussion article par article.

Par ailleurs, le texte n'indique pas formellement que les « tâches déterminées » sont exclues du champ de la définition. Il serait bon que le Gouvernement clarifie sa position à ce sujet.

De la même façon, la priorité du réembauchage ne nous paraît pas non plus condamnable au plan des principes, même si sa durée est peut-être un peu longue, compte tenu de l'accélération des mutations technologiques. Mais nous ne sommes pas d'accord avec les dispositions de l'article 18, amendé par la commission, ce qui ne vous surprendra sans doute pas.

Qu'il nous suffise de dire, à ce stade de notre débat, que le pouvoir discrétionnaire d'ester en justice octroyé aux syndicats est une des dispositions les plus choquantes du texte amendé car, si elle était adoptée, elle contreviendrait aux règles traditionnelles de la justice pour qui « nul ne plaide par procureur ».

**M. Michel Coffineau, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.** Ça existe déjà dans le droit.

**M. Jean-Pierre Philibert.** Je sais bien, monsieur Coffineau.

Ce n'est pas, monsieur le ministre, le fait que les syndicats puissent ester en justice pour le compte des salariés qui nous choque, mais à tout le moins convient-il qu'ils aient été dûment mandatés pour ce faire.

Nous paraît également contestable la disposition précisant que, si un doute subsiste, il profite au salarié. Non pas qu'il s'agisse là d'une nouveauté : vous avez rappelé tout à l'heure les dispositions de la loi du 4 août 1982 instituant le droit disciplinaire dans l'entreprise et les dispositions de la loi Roudy sur l'égalité des femmes et des hommes, mais cela ne nous paraît pas précisément une référence en la matière. Là aussi, nous y reviendrons dans la discussion article par article.

Enfin, vous nous avez indiqué tout à l'heure, sur la « suggestion » appuyée de M. Coffineau, que vous envisagiez la possibilité d'assistance des salariés concernés par un projet de licenciement par des personnes extérieures à l'entreprise, dès lors que n'existe dans celle-ci aucune structure de représentation du personnel.

Le problème de la représentation syndicale dans les petites entreprises, ou plutôt de l'absence de représentation syndicale sur laquelle il y a, vous le savez, bien des causes, est un sujet important, très important, qui mérite un vrai débat, après concertation avec tous les partenaires sociaux, et je vous remercie de l'avoir souligné tout à l'heure.

Ce n'est donc pas ici, par le biais d'un amendement de dernière minute, que nous réglerons la question. Nous souhaitons que le Gouvernement ne le reprenne pas à son compte. Nous y sommes, comme d'ailleurs la plupart des organisations syndicales, fondamentalement hostiles pour les raisons de fond et de forme que je viens d'exposer.

Voilà ce que, au nom de mon groupe, je souhaitais vous faire observer au début de ce débat.

Nous sommes, sous bénéfice d'inventaire, globalement favorables à ce projet, car tout ce qui contribue au renforcement des droits des salariés et à la concertation sociale va dans le bon sens.

Encore faut-il que ce ne soit pas au détriment des entreprises et, en particulier, des petites et moyennes entreprises qui sont des vecteurs d'emplois importants.

Vous avez maintes fois affirmé que vous seriez vigilant sur ce point. Nous serons, quant à nous, attentifs à ce que l'économie générale du projet que vous nous présentez ne soit pas altérée par des pressions dont nous voyons bien la nature idéologique, renouant ainsi avec une législation sociale d'un autre temps, même s'il n'est pas très éloigné.

C'est dans cet esprit constructif, monsieur le ministre, que le groupe U.D.F. aborde ce débat. (*Applaudissements sur les bancs des groupes Union pour la démocratie française, du Rassemblement pour la République et de l'Union du centre.*)

**M. le président.** La parole est à M. Jean Le Garrec.

**M. Jean Le Garrec.** Monsieur le ministre, contrairement à ce que vient de dire l'orateur précédent, je considère que ce débat est non seulement utile mais fondamental.

**M. Michel Coffineau, rapporteur.** Très bien !

**M. Jean Le Garrec.** Il concerne un texte extrêmement important et il est attendu par des milliers de salariés.

Utile, ce débat est extrêmement difficile. L'on recherche un équilibre et un compromis entre les nécessités de l'entreprise, sa complexité, ses données, et la mobilisation de la collectivité de travail, sa nécessaire protection, et nous trouverons toujours ceux qui, au nom de prétendues raisons économiques, estiment que les règles sont trop lourdes, en face de ceux qui affirment, beaucoup plus légitimement d'ailleurs, et nous devons les comprendre, que les protections sont insuffisantes.

**M. Jean Tardito.** Très bien !

**M. Jean Le Garrec.** Nous avons une histoire du mouvement ouvrier et nous ne pouvons pas la gommer. Je ne vois pas en quoi cela concerne un débat idéologique. C'est bien plus un débat historique et il vaudrait mieux éviter de parler de dérive maximaliste car il concerne des gens qui ont beaucoup donné.

Voilà la nature du débat. Dans ce contexte, je voudrais d'abord faire deux remarques importantes.

Depuis 1982 une action est menée pour donner à l'entreprise, et c'est normal, l'environnement économique le plus favorable. En 1987 l'épargne brute des entreprises représente 14,5 p. 100 de la valeur ajoutée ; en 1988, cette épargne retrouve des taux qui correspondent à peu près à ceux des années 1973.

Cette bataille, il fallait la mener. Nous l'avons fait. Elle était difficile et nous avons demandé des efforts énormes aux salariés, en matière de restructuration, d'emplois, de politique salariale, d'adaptation.

Nous ne pouvons dissocier l'effort économique de la préoccupation sociale. Antoine Riboud, d'ailleurs, dans le rapport intitulé « Modernisation, mode d'emploi », qu'il avait rédigé au nom du précédent gouvernement, avait déclaré : « La bataille économique se gagnera par l'équilibre entre le projet économique et le projet humain. »

La loi du 3 juillet 1986 rompa cet équilibre. Nous l'avons dit à l'époque. Nous avons combattu cette loi et les événements nous ont montré...

**M. Christian Cabal et M. Jean-Pierre Delalande.** Que vous aviez tort !

**M. Jean Le Garrec.** ... que nous avons raison.

**M. Jean-Pierre Delalande.** M. Le Garrec a toujours un temps de retard !

**M. Jean Le Garrec.** D'où la nécessité de retrouver cet équilibre. Il n'est pas question ici de désigner du doigt les chefs d'entreprise. Nous savons très bien que le métier qu'ils exercent est extraordinairement difficile et que cela est encore plus vrai dans les petites unités économiques. Mais il est fondamental que le législateur réfléchisse à la protection sociale des salariés, particulièrement aux situations les plus délicates : celle du licencié individuel et celle de la petite unité économique.

De ce rapport, j'extrait deux phrases : il n'est pas possible d'opposer les nécessités d'une entreprise et la protection des salariés contre les effets de la restructuration. Il n'est pas possible de livrer le salarié au seul impératif de la compétitivité.

Cette réflexion, nous devons la mener au nom de la nécessaire protection sociale et de la recherche de l'efficacité économique. Mais nous devons la mener aussi pour les années à

venir, car la solution passe par la revalorisation du travail productif. La question n'est pas posée aujourd'hui. Mais cela deviendra une des données fondamentales des années à venir...

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz.** Tout à fait !

**M. Jean Le Garrec.** ... lorsque les effets des politiques économiques auront créé une autre situation de l'emploi. Le législateur a le devoir de raisonner pour aujourd'hui et de raisonner pour demain. Ce que nous faisons aujourd'hui, nous en connaissons les bienfaits sur cette revalorisation.

Deuxième remarque liminaire, pour moi fondamentale. Elle s'inspire de chiffres tirés de l'excellent rapport de mon collègue Michel Coffineau. Sur plus de 3 331 000 établissements en France, 3 110 000 ont moins de dix salariés, 178 000 ont de dix à quarante-neuf salariés et, parmi ces 178 000 établissements, 18,3 p. 100 seulement ont des délégués du personnel.

Cette situation, mes chers collègues, s'aggravera dans les années à venir, car, nous le savons bien, la bataille économique se gagnera par la multiplication des petites unités économiques.

J'ai l'exemple d'une boutique de gestion dans le Cambrésis : 247 établissements et 1 200 emplois créés en l'espace de six ans - 247 unités économiques !

Ces deux remarques liminaires étant faites, monsieur le ministre, je voudrais aborder trois grands thèmes.

Premièrement, l'adaptation de l'entreprise à une accélération des mutations économiques est une donnée aujourd'hui constante.

**M. Jean-Pierre Delalande.** Exact !

**M. Jean Le Garrec.** Je dirai même que les cycles de mutation vont se raccourcir de plus en plus. Nous sommes déjà passés très rapidement de dix ans à cinq et trois ans.

Cette adaptation ne doit pas se faire par une fragilisation croissante de la situation des salariés. En aucun cas l'emploi ne doit être considéré comme un solde, ce qui implique, d'une part, de protéger les salariés les plus fragiles - une série de dispositions dans le texte vont dans ce sens et, par exemple, le renforcement de la contribution Delalande, ce qui est une bonne chose - et, d'autre part, de faire prendre en compte la nécessité d'une réflexion sur l'emploi non plus en termes quantitatifs mais en termes qualitatifs. La modification qu'apportera le nouvel article 1<sup>er</sup> au code du travail sera fondamentale.

Nous sommes très en retard dans ce domaine et je considère que les bonnes politiques de renforcement des moyens de l'A.N.A.C.T., par exemple, sont très en deçà des nécessités. Je vous suggère, monsieur le ministre, d'aller plus loin...

**M. Francis Delattre.** Ah ?

**M. Jean Le Garrec.** ... et d'engager une négociation avec les partenaires sociaux, les collectivités et les partenaires économiques pour développer progressivement au niveau des bassins d'emploi des observatoires sur l'emploi et les formations.

**M. Francis Delattre.** Observons ! C'est très socialiste, les observatoires : cela fait des fonctionnaires en plus !

**M. Jean Le Garrec.** Il y a là un travail important à faire qui devrait permettre de chercher progressivement l'adéquation entre les mutations de l'emploi telles qu'elles sont engagées et le système des formations, y compris la formation permanente, dont nous savons qu'elles ne sont pas toujours en correspondance avec ces mutations.

Il y a là un gisement d'efficacité et de soutien aux entreprises qui me paraît être pour les années à venir une nécessité.

**M. Francis Delattre.** Il faudrait passer de l'observation à l'action !

**M. Jean Le Garrec.** Je vous en prie, nous parlons de choses que nous connaissons. Si cela ne vous intéresse pas...

**M. Francis Delattre.** Cela fait quinze ans que vous tenez ce discours.

**M. Jean Le Garrec.** Deuxièmement, la situation des entreprises n'est pas homogène.

**M. Francis Delattre.** Quinze ans de retard !

**M. Jean Le Garrec.** Ce problème est fondamental et le risque est grand pour le législateur, et c'est fréquent dans l'hexagone, à raisonner toujours - les organisations syndicales nous y poussent - à partir des grandes unités d'emplois en laissant de côté les problèmes les plus difficiles : 247 entreprises seulement ont plus de 2 000 salariés.

Nous savons d'ailleurs très bien que, souvent, la petite unité industrielle sert de volant de manœuvre à la grande entreprise et que, bien souvent, celle-ci exporte sur la petite unité industrielle ses difficultés de financement, ses problèmes d'emploi. Il y a donc là une réflexion extraordinairement prégnante, difficile, mais qu'il faut avoir le courage de mener. Alors, je vous en prie, mes chers collègues, n'en faisons pas un débat idéologique ! Et je n'ai pas peur du mot « idéologique » car il correspond aussi à une histoire.

Là aussi, deux idées, monsieur le ministre. Il faut mieux protéger le salarié - vous l'avez évoqué. Particulièrement pour les entreprises en difficulté, un certain nombre de vos propositions vont dans le bon sens. Mais nous ne devons pas esquiver, et vous avez ouvert la porte, le problème de l'accompagnement du salarié lors de l'entretien préalable.

**M. Francis Delattre.** On est bien d'accord !

**M. Jean-Michel Belorgey,** président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. C'est très important.

**M. Jean Le Garrec.** Il s'agit d'éviter la chose la plus destructrice qui soit, sur le plan social, la plus insoutenable : l'isolement du salarié.

Je ne vois pas en quoi être novateur en la matière serait prendre un quelconque risque par rapport à l'entreprise. Je connais les réticences des organisations syndicales, je comprends même leur prudence, leurs hésitations, mais le législateur joue un rôle extrêmement important s'il se donne la force et le courage d'aller au-delà et de devancer les idées. Nous avons le devoir d'être un pas en avant...

**M. Jacques Roger-Machart.** Bien sûr !

**M. Jean Le Garrec.** ... et d'innover parce qu'on nous interroge et qu'il faut nous répondre.

**M. Jacques Roger-Machart.** Très bien !

**M. Jean Le Garrec.** Alors, évitons de caricaturer les positions, de parler de je ne sais quelle dérive. Ce problème est posé. Vous y avez longuement réfléchi. Je le sais, le groupe socialiste vous fera des propositions et je suis heureux de la porte que cet après-midi vous avez ouverte.

**M. Jacques Roger-Machart.** C'est très important !

**M. Francis Delattre.** Tout le monde est d'accord !

**M. Jacques Roger-Machart.** Tout le monde est d'accord ? Très bien !

**M. Jean Le Garrec.** La troisième série de questions concerne le problème de la prévention. Le problème du licenciement est toujours traité trop tardivement. Cela s'est produit, cela se produira, mais toute politique d'innovation et de présentation est fondamentale. Là aussi, monsieur le ministre, et je parle d'expérience, nous avons énormément de retard, y compris dans le service public qui fait un effort considérable depuis quelques années, depuis trop récemment, hélas ! pour rattraper ses retards en la matière. Le chef d'une très grande entreprise me disait récemment : nous déployons des trésors d'intelligence, d'invention, de concertation et de négociation pour discuter quand un plan de licenciement s'impose à nous. Si nous avions les mêmes efforts d'intelligence pour prévenir, il y aurait certainement une évolution dans les situations.

**M. Jacques Roger-Machart.** Très bien !

**M. Jean Le Garrec.** Donc ce qui est demandé, tout compte fait, c'est l'effort d'intelligence. Là aussi, deux idées : renforcer les moyens pour soutenir l'évolution des comportements. Ce que vous dites dans l'article 3 est extrêmement important, d'autant que l'aide pourra être accordée aux petites entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux. Deuxièmement, ce que vous dites concernant le F.N.E. pour des actions de prévention et de conseil est une très bonne

orientation. Elle a été adoptée par le conseil régional du Nord-Pas-de-Calais dans le contrat de plan que j'avais négocié en 1983, et les effets en sont très positifs.

Mais le risque, une fois de plus, est de circonscrire l'action aux grandes unités productives, c'est-à-dire de laisser de côté la petite unité, dont le chef d'entreprise n'a ni le temps, ni les moyens, ni forcément l'expérience et qui, parfois, vit lui-même, comme son salarié, dans l'isolement.

Or ces problèmes demandent de plus en plus de compétence, d'expérience, et appellent conseils et aide. Deux idées. Le problème serait d'essayer de voir comment nous pourrions renforcer le rôle des groupements de prévention agréés. Mon collègue Jacques Roger-Machart en parlera tout à l'heure. Cette idée avait été lancée dans la loi défendue à l'époque par M. Badinter sur la prévention. Hélas ! A ce jour, les résultats sont peu probants pour des raisons diverses dont Jacques Roger-Machart parlera.

Il y a là incontestablement un soutien à apporter. Des propositions vous seront faites sous la forme de crédits d'impôt. C'est toujours un peu difficile de dire qu'on donnera un peu d'argent pour aller vers ce qui est fondamental, mais il faut être pragmatique, réaliste. Cela permettrait éventuellement d'encourager cette idée-là. Jacques Roger-Machart y reviendra.

Mais je me demande aussi s'il ne faudrait pas utiliser l'expérience importante de grands groupes, privés ou publics - et quelques-uns sont cités dans le rapport de M. Coffineau - pour développer des systèmes de contact, de dialogue, de formation et d'information des chefs d'entreprise et des organisations syndicales et pour faire là une véritable formation au traitement préventif des difficultés et à la gestion prévisionnelle de l'emploi.

**M. Francis Delattre.** Ils ne vous ont pas attendu !

**M. Jean Le Garrec.** Je vous en prie, je sais de quoi je parle ! Le retard qu'avait pris en la matière une partie du patronat français par rapport aux autres pays européens est une des causes de nos difficultés d'échange, en particulier avec l'Allemagne. Il faut regarder les choses comme elles sont !

**M. Francis Delattre.** Vous parlez sans doute des entreprises institutionnelles !

**M. Jean Le Garrec.** Il y a donc là, monsieur le ministre, toute une expérimentation sociale, et en même temps économique, qui nous semblerait fort utile pour renforcer vos idées et les indications que vous avez suggérées dans votre loi.

Je vais maintenant conclure. Je vous ai tenu, et j'en suis désolé, un langage très synthétique, très télégraphique. Chacun de mes propos aurait mérité d'être un peu plus étoffé. Mais d'autres collègues du groupe socialiste interviendront à leur tour, Jacques Roger-Machart en particulier...

**M. Francis Delattre.** Heureusement qu'il est là ! (Sourires.)

**M. Jean Le Garrec.** ... sur certains des problèmes que j'ai évoqués. Sachez simplement que vous avez l'appui du groupe socialiste.

Plusieurs députés du groupe Union pour la démocratie française. Ah !

**M. Francis Delattre.** On s'en doutait !

**M. Jean Le Garrec.** Ce que vous faites est difficile, monsieur le ministre. Nous avons discuté avec vous dans des conditions que je crois extrêmement fortes, extrêmement ouvertes : c'est le rôle du législateur, surtout quand il s'agit d'une matière aussi difficile. Mais nous connaissons votre volonté et, même si nous continuons cette discussion au travers de nos amendements, c'est pour aller dans le sens que vous souhaitez.

Et je veux bien prendre un pari. Quand nous avons parlé de la démocratie économique dans cet hémicycle, beaucoup de collègues ont mené des batailles d'usure, pour reconnaître aujourd'hui que nous avions raison.

**M. Jacques Roger-Machart.** Eh oui ! C'étaient les lois Auroux !

**M. Jean Le Garrec.** Quand nous avons, en effet, examiné les lois Auroux...

**M. Louis Pierna.** Sont-elles appliquées ?

**M. Jean Le Garrec.** ... beaucoup de collègues, dans cet hémicycle, ont continué ces batailles d'usure, et chacun reconnaît aujourd'hui qu'il s'agissait simplement de mettre à jour le droit social et le droit du travail en France.

**M. Jean-Pierre Philibert.** Ou plutôt de les mettre à genoux !

**M. Jean Le Garrec.** Il en sera de même, monsieur le ministre, pour cette loi. Nous risquons simplement d'être un peu en avance sur la compréhension moyenne. Croyez bien que nous vous aiderons à tenir bon. Dans quelques années, nous nous en féliciterons. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)

**M. le président.** La parole est à M. Eric Doligé.

**M. Eric Doligé.** Pour nombre d'entre nous, monsieur le ministre, licenciement est synonyme d'échec, et certainement plus lorsque l'on est chef d'entreprise que député ou ministre.

Le licenciement, c'est l'échec de la société qui n'a pas su former ses jeunes.

Le licenciement, c'est l'échec de l'entreprise qui n'a pas su s'adapter.

Le licenciement, c'est l'échec du salarié qui va se voir confronter à de grandes difficultés.

Comment limiter les risques d'un échec aussi dommageable pour notre pays, notre économie et l'ensemble de ses jeunes et de ses actifs ?

La lecture des premières lignes de votre préambule m'avait donné beaucoup d'espoir. J'y avais trouvé un début de méthode. Vous écrivez en effet : « Gagner la bataille de l'emploi en modernisant notre économie et en développant la cohésion sociale ». Et vous avez redit au cours de votre intervention : « La croissance tire l'emploi ».

Vous savez donc que favoriser l'épanouissement de l'entreprise doit permettre de stabiliser l'emploi et de lui ouvrir des perspectives de développement. Vous connaissez, à l'évidence, le moyen de réussir, et nous n'en doutons pas. Mais pourquoi vous arrêter si vite en chemin et abandonner toute perspective de progrès de l'entreprise ? Est-ce parce que vous ne trouvez pas la solution pour résoudre le problème ?

Les méthodes existent mais ne sont pas obligatoirement dans la lignée du discours socialiste. Elles sont, il est vrai difficiles ; elles demandent de la volonté et, pour certains, du courage.

La période 1986-1988 a ouvert des voies claires et simples : plus de libéralisme et moins de contraintes.

La liberté dans tous les domaines a toujours conduit à l'épanouissement, et cela est également vrai dans l'économie. On a coutume de dire que « la liberté n'a pas de prix ». Eh bien, en matière économique, la liberté a un moindre coût. Par contre, l'encadrement, l'interventionnisme ont un coût.

Le résultat de cette liberté a été spectaculaire et rapide à la suite des efforts de 1986-1987.

**M. Francis Delattre.** Très bien !

**M. Eric Doligé.** Des dizaines de milliers d'emplois ont été créés en 1988. Vous ne manquez pas de le rappeler, à tel point que l'on peut parfois se demander si vous n'avez pas confisqué à votre profit les bons résultats de l'économie en 1988.

Améliorer la formation et l'enseignement en les décloisonnant, favoriser l'investissement et la recherche par des incitations fiscales, sont des voies de développement que vous pourriez suivre ou que vous pourriez suggérer à vos collègues.

Il nous faut du concret et non de l'abstrait.

Il nous faut des mesures incitatives et non répressives.

Alors « quand on n'a pas de grands desseins », « que l'on est bridé par son environnement » ou « que l'on ne peut donner dans un certain libéralisme », on cherche des artifices.

Ce projet de loi relatif à la prévention du licenciement économique et au droit à la reconversion fait songer à une thérapie qui proposerait de soigner les malades, alors que rien ne serait fait, par ailleurs, pour combattre la maladie.

Le licenciement économique, monsieur le ministre, est une conséquence de l'échec de l'économie et de l'entreprise et non la cause de cet échec. Il faut mettre plus d'ardeur à attaquer les causes de l'échec que ses conséquences.

C'est vrai qu'il faut prévoir des mesures préventives contre le licenciement.

C'est vrai qu'il faut organiser un droit à la conversion.

C'est vrai qu'il faut renforcer la concertation.

Ces idées, dans leur principe, ont notre assentiment.

Mais attention ! En voulant légiférer sur tout, en pensant tout régler, tout régenter, tout organiser, on débouche sur des excès et on crée de nouveaux maux. Vous verrez que l'application de votre loi aura des retombées négatives sur l'embauche des plus de cinquante ans.

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz.** Est-ce qu'on les embauche actuellement ?

**M. Eric Doligé.** Vous verrez que créer un climat de suspicion à l'égard des chefs d'entreprise ne détendra pas le climat social.

En un peu plus de dix ans, quatre lois auront été préparées, discutées et adoptées sur le licenciement. Il n'était pas nécessaire de relancer ce nouveau débat avant d'avoir « digéré » le texte antérieur et de s'être donné le recul nécessaire à un jugement qui, je n'en doute pas, aurait été empreint d'une grande impartialité de votre part si vous aviez fait preuve de patience.

Derrière ces textes que vous élaborez à grand renfort de précipitation, de déplacements et de négociations, il y a toute une économie qui se débat au milieu d'un maquis de circulaires et de règlements.

Monsieur le ministre, nous ne doutions pas de vos talents de négociateur, de votre souplesse et de votre adaptabilité naturelle. Tout le monde a droit à la reconversion et à la conversion. Après l'adoption de ce projet de loi, Soisson rimera avec conversion !

Ce texte aurait presque pu passer inaperçu et donc convenir à tous. A première lecture, son aspect technique et son apparente absence de grandes innovations le rend quelque peu inodore, incolore et sans saveur.

Les auditions que nous avons faites ont montré que toutes les organisations avaient adopté le profil bas et que tout avait été soigneusement négocié, ce qui place le législateur devant un rôle passif. C'est à se demander s'il lui reste un rôle de fond à jouer et si cela ne confirme pas que les sujets que vous avez abordés sont bien du rôle des seuls partis !

Alors, pourquoi ne pas voter ce projet puisque chacun, en cherchant derrière les mots, peut y trouver :

Soit la satisfaction d'un certain *statu quo* : il n'y a pas de très grandes nouveautés totalement inacceptables par tous ;

Soit le soulagement d'avoir évité le pire : il n'y a pas de réapparition de l'autorisation administrative de licenciement ;

Soit quelques avancées ponctuelles : il y a un meilleur cadrage du délai d'intervention de l'expert ;

Soit, enfin, une définition du licenciement.

Il y a malheureusement des points difficiles qui montrent à nouveau que l'idéologie prend le pas sur le réalisme économique.

Inodore, cette loi ne l'est certainement pas. On y pressent le poids de nouvelles contraintes pour les entreprises. Elles auront des effets pervers sur l'emploi.

Incolore, cette loi ne l'est pas non plus. Vous introduisez des données nouvelles au niveau du fonctionnement de la justice en injectant la notion de doute et en mettant une fois de plus l'entreprise en état d'infériorité. Lorsque, comme certains d'entre nous, l'on a eu des responsabilités prud'homales, on comprend les dangers de ce piège. Le rôle du juge est d'aller jusqu'au bout dans son jugement et de pousser la réflexion et la responsabilité jusqu'à son terme. Vous déresponsabilisez une fois de plus.

**M. Alain Vidalies.** Quel archaïsme !

**M. Eric Doligé.** Sans saveur, cette loi ne l'est pas, quand on sait que les socialistes ont confié à un ministre d'ouverture la mission d'élaborer une loi sur le licenciement économique !

**M. Alain Vidalies.** Et alors ?

**M. Eric Doligé.** Vous comprenez, monsieur le ministre, que des hommes responsables qui croient en l'économie et aux vertus du libéralisme ne peuvent accepter un texte qui nous propose de nouvelles contraintes et ne va régler en rien le problème de fond.

Ce texte sera peut-être une performance individuelle de M. Jean-Pierre Soisson, qui aura fait voter une loi sur le droit à la conversion. Mais il fera apparaître une fois de plus la défiance du Gouvernement vis-à-vis du monde de l'économie.

Vous introduisez une nouvelle augmentation du poids des taxes, une nouvelle augmentation du poids des règlements. Comment voulez-vous qu'avec ce nouveau handicap nous puissions courir aussi vite que nos concurrents ?

Monsieur le ministre, la plupart des points abordés dans ce projet de loi auraient pu relever de la négociation à l'intérieur des branches. J'en prends pour exemple l'article 20 relatif à la priorité de réembauchage.

**M. Alain Vidalies.** Elle figurait dans l'accord de 1986 !

**M. Eric Doligé.** Il est vrai que la rédaction initiale de cet article semblait à première lecture logique. Il faut cependant penser à tous les cas particuliers et aux difficultés sous-jacentes.

Mais, non content de voir introduire une nouvelle complication, le rapporteur y ajoute une surcharge.

Le projet de loi va se refermer sur de nouvelles obligations qui vont entraîner des difficultés d'application.

Pour deux ou trois pas faits en avant dans l'intérêt commun, vous risquez de faire faire dix pas en arrière à notre économie.

Monsieur le ministre, si vous souhaitez laisser à l'économie l'espace de liberté dont elle a besoin, ne lui imposez pas une nouvelle loi. Et si vous souhaitez que nous vous suivions, supprimez l'article 18 et remodelez profondément l'article 20.

Pourquoi, lorsque l'économie repart, lorsqu'elle laisse entrevoir des possibilités qui auront des retombées positives, et qui doivent l'être pour tous, cherchez-vous systématiquement à lui couper les ailes ? D'ailleurs, lorsque vous n'allez pas assez loin en ce sens, la commission en rajoute.

Ce n'est pas en affaiblissant les forts que vous renforcerez les faibles.

Abandonnez l'idéologie au profit du réalisme.

Montrez que vous êtes le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et non celui du licenciement.

Nous devrions prévoir que tout ministre qui propose une loi aille la vivre et la subir. Peut-être cela changerait-il la nature de beaucoup de lois ?

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz.** Les députés aussi, ce ne serait pas mal !

**M. Eric Doligé.** Absolument, ma chère collègue !

Vous comprendrez donc, monsieur le ministre, que n'acceptant pas le risque de compromettre la santé renaissante de notre économie, nous ne votons pas votre projet de loi, sauf si vous acceptez les modifications positives que j'ai énoncées.

*A contrario*, si des amendements nouveaux devaient en aggraver les conséquences, il est évident que notre abstention deviendrait une opposition.

Je souhaite que l'économie n'ait pas trop à souffrir de cette loi et que vous teniez compte des amendements que nous allons vous proposer. Notre avenir vaut bien un compromis ! (*Applaudissements sur les bancs des groupes du Rassemblement pour la République, Union pour la démocratie française et de l'Union du centre.*)

**M. le président.** La parole est à M. Jean-Paul Fuchs.

**M. Jean-Paul Fuchs.** Monsieur le ministre, dans sa *Lettre à tous les Français*, le Président de la République s'était engagé à revenir sur les dispositions adoptées par la précédente majorité en matière de droit du licenciement, dans les lois du 3 juillet et du 30 décembre 1986.

Vous avez dû naviguer dans des eaux difficiles pour présenter un texte qui ait une consistance, sans céder pour autant à la tentation de vouloir défaire ce qui avait été fait en 1986. Je vous salue gré d'avoir tenu ce pari, c'est-à-dire d'avoir évité les deux écueils qui menaçaient le projet de loi : d'une part, rétablir l'autorisation administrative de licenciement

ment, d'autre part, alourdir inutilement la procédure de licenciement au point de la rendre aussi paralysante que le régime de l'autorisation administrative.

Vous avez déclaré que vous ne souhaitiez pas ouvrir à nouveau le débat sur l'autorisation administrative de licenciement. Hormis la C.G.T., aucune organisation syndicale n'a d'ailleurs demandé le rétablissement de cette procédure. Depuis 1986, il semble que la polémique se soit apaisée, y compris de la part du groupe socialiste, qui avait à l'époque si vigoureusement combattu sa suppression. Reconnaissons que l'autorisation administrative ne protégeait pas les salariés contre le licenciement. Le contrôle de l'inspecteur du travail était en effet le plus souvent fictif, surtout dans les petites entreprises. Cette législation se traduisait par des garanties insuffisantes pour les salariés, des contraintes paralysantes pour les entreprises.

Plus de deux ans après ces débats passionnés et passionnels, qu'en est-il aujourd'hui ?

Certains estimaient, à l'époque, que nous allions casser l'emploi. D'autres, comme le C.N.P.F., annonçaient la création de 370 000 emplois supplémentaires en dix-huit mois. Les faits se sont chargés de faire justice de ces interprétations extrêmes.

Le nombre des licenciements économiques a augmenté jusqu'au milieu de 1987, puis la tendance s'est inversée. En 1988, le nombre des licenciements pour cause économique a baissé de 9 p. 100, s'établissant à 545 000 contre 565 000 en 1985, dernière année d'application totale du régime de l'autorisation administrative. Voilà qui prouve le caractère illusoire de la garantie offerte par cette procédure.

En sens inverse, les effets positifs pour l'emploi de la suppression de l'autorisation administrative sont diffus, difficilement mesurables et joueront essentiellement à terme. Il est donc heureux que le Gouvernement reconnaisse qu'il serait pour le moins inopportun de rétablir cette législation.

Ayant contourné ce premier écueil, vous avez également évité le second qui aurait été un alourdissement excessif et inutile des procédures de licenciement.

L'essentiel, dans cette procédure, ce sont les délais impartis à la concertation entre les partenaires sociaux avant la mise en œuvre du projet de licenciement. S'ils sont trop courts, cette nécessaire concertation se trouve privée de tout contenu. S'ils sont trop longs, l'entreprise se trouve fragilisée. Je constate que, par un savant compromis, et en tenant compte de l'expérience tirée de l'application de la loi de 1986, le délai qui sépare les deux réunions obligatoires du comité d'entreprise et le délai d'examen de l'administration sont chacun allongés d'une semaine, sans que le délai global de la procédure soit pour autant allongé.

Ainsi, les modifications apportées aux procédures de licenciement respectent l'équilibre recherché par la loi de 1986. Vous avez donc bien évité ce second écueil, qui aurait été, dans l'objectif illusoire de renforcer ainsi la concertation, d'alourdir inutilement et excessivement la procédure de licenciement, en rendant dans certains cas à l'administration un rôle de décision qui ne peut être le sien ou en allongeant les délais de la procédure.

Ces deux écueils évités, il vous fallait, en outre, présenter au Parlement un texte consistant et cohérent. Comme l'indique l'exposé des motifs du projet de loi, les mesures proposées s'organisent autour de quatre thèmes : la prévention du licenciement, le renforcement de la concertation, le droit à la conversion des salariés et le renforcement de leurs garanties individuelles. Je ne peux qu'approuver ces objectifs, qui sont identiques à ceux de la loi de 1986.

Car c'est bien cette loi qui a unifié le droit de licenciement dans un sens plus favorable au salarié, notamment en généralisant l'entretien préalable. C'est bien cette loi qui a institué une procédure complète de concertation entre les partenaires sociaux dans le cadre des licenciements d'au moins dix personnes sur une période de trente jours. De même, l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et la loi du 30 décembre 1986 ont mis en place les conventions de conversion au bénéfice des salariés licenciés, dispositif que les partenaires sociaux et le Gouvernement s'approprient aujourd'hui à généraliser.

Ces objectifs de prévention et de concertation demeurent les nôtres et les diverses dispositions du projet de loi que nous examinons ce soir me semblent aller dans le même sens.

Certaines d'entre elles ont pour objet de remédier à des lacunes de notre droit, comme la généralisation du plan social pour les entreprises de plus de cinquante salariés qui ne disposent pas d'un comité d'entreprise.

D'autres ont pour objet d'inscrire dans le droit du travail le résultat d'accords intervenus entre les partenaires sociaux, comme la généralisation du droit à la conversion ou la priorité de réembauchage des salariés licenciés, ou encore de consacrer la définition du licenciement économique retenue par la jurisprudence.

D'autres encore tirent l'expérience de l'application des lois de 1986. Il en est ainsi de la possibilité donnée à l'administration d'émettre des suggestions sur le contenu du plan social mis en œuvre par l'entreprise, ou encore de l'encadrement des délais liés à la consultation d'un expert-comptable par le comité d'entreprise.

Ce texte a donc le mérite de refuser tout dogmatisme et, en fin de compte, de s'inscrire dans le cadre de la loi de 1986.

Parmi les dispositions qui nous semblent les plus importantes figurent celles qui sont destinées à prévenir le licenciement des salariés âgés et celles qui généralisent le droit à la conversion.

L'un des objectifs affichés de ce texte est de protéger plus efficacement les salariés âgés. Depuis quelques années, les licenciements économiques ont en effet tendance à se concentrer sur les salariés les plus âgés ; vous l'avez souligné, monsieur le ministre. Ainsi, plus de 40 p. 100 des suppressions d'emploi affectent des salariés âgés de cinquante ans et plus alors que cette catégorie de salariés ne représente que 15 p. 100 de la population active.

Cette situation est préoccupante d'un point de vue humain, comme du point de vue des exigences de notre économie.

D'une part, il est inadmissible de considérer qu'à quarante-cinq, cinquante ou cinquante-cinq ans les hommes sont frappés d'obsolescence comme peuvent l'être les machines et d'estimer que ces hommes sont désormais incapables d'évoluer avec leur entreprise. Une société qui exclut progressivement de son sein ceux qu'elle vient à considérer comme trop jeunes ou comme trop vieux se coupe à la fois de son avenir et de son expérience. Il s'agit là non pas d'une manifestation de modernisme mais d'un signe de sclérose.

**M. Jean Le Garrec.** Très bien !

**M. Jean-Paul Fuchs.** D'autre part, l'on commence à prendre conscience que d'ici à dix à quinze ans la pression démographique va s'inverser et que, ça et là, des tensions pourraient réapparaître sur le marché de l'emploi.

**M. Jean Le Garrec.** Eh oui !

**M. Jean-Paul Fuchs.** Lorsque, à terme, moins de jeunes seront disponibles, il faudra alors compter sur les plus de quarante-cinq ans.

**M. Francis Delattre et M. Jean Le Garrec.** Très bien !

**M. Jean-Paul Fuchs.** La généralisation du droit à la conversion me paraît appeler les mêmes commentaires.

Le Gouvernement se propose d'intégrer dans le droit du travail l'accord intervenu entre les partenaires sociaux sur l'amélioration des conventions de conversion.

Et pourtant, on avait accueilli plutôt fraîchement les conventions de conversion mises en place en 1986.

Or il apparaît, à l'expérience, que cette période d'orientation et de formation dont bénéficie le salarié licencié pour motif économique fait toute la différence avec un licenciement « sec » qui, du jour au lendemain, livre sans préparation un homme au marché de l'emploi. La généralisation du droit à la conversion, en application de l'accord intervenu entre les partenaires sociaux, me paraît donc une des dispositions les plus importantes de ce projet de loi.

Encore faudra-t-il, monsieur le ministre, là aussi, comme pour les autres aspects du texte, que le financement du système soit réexaminé dans un sens qui permette de rendre effectif ce droit, ce qui suppose une participation financière nettement accrue de l'Etat, ce qui suppose aussi que les moyens dont dispose l'A.N.P.E. pour réaliser le bilan évaluation-orientation préalable soient renforcés.

En conclusion, monsieur le ministre, mon sentiment est que ce projet de loi - votre projet de loi, car nous verrons, au cours du débat, ce qu'il en adviendra - qui se situe dans la continuité de la loi de 1986, apporte sur divers points des

compléments et même des améliorations utiles au droit du licenciement tout en évitant le dogmatisme et la surenchère. (*Applaudissements sur les bancs des groupes de l'Union du centre, du Rassemblement pour la République et Union pour la démocratie française.*)

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Merci, monsieur Fuchs !

**M. la président.** La parole est à M. Louis Pierna.

**M. Louis Pierna.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mesdames, messieurs, avec ce projet de loi les salariés tombent de Gattaz en Périgot ! (*Sourires.*)

Je m'explique.

Au début de 1986, M. Yvon Gattaz, alors président du C.N.P.F., promettait la création immédiate de 367 000 emplois pour peu que le Gouvernement supprimât l'autorisation administrative de licenciement. En mars de la même année, le retour de la droite aux affaires se traduisait par l'adoption de la loi du 3 juillet 1986 supprimant l'autorisation administrative de licenciement.

Le grand patronat avait obtenu ce qu'il avait demandé, mais sa promesse de créer des emplois s'était, quant à elle, évanouie. Est-ce être maximaliste que de dire la vérité, monsieur Philibert ?

**M. Christian Cabal.** Ce n'est pas la vérité !

**M. Jean-Pierre Philibert.** Oui, c'est votre vérité !

**Mme Muguetta Jacquaint.** C'est ce que vous avez déclaré !

**M. Hubert Falco.** Il n'y a sans doute que vous qui détenez la vérité !

**M. Louis Pierna.** Aujourd'hui, M. Périgot, nouveau patron du C.N.P.F., souhaite, dans la lettre qu'il vient d'adresser aux candidats aux prochaines élections européennes, qu'on laisse libre le patronat de gérer les effectifs de salariés. Sans aucun doute le présent projet de loi, abusivement intitulé « relatif à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion », constitue-t-il la réponse à cette nouvelle exigence patronale.

C'est d'ailleurs pourquoi les orateurs de droite qui se sont succédé à la tribune sont prêts, me semble-t-il, à s'en accommoder, n'est-ce pas monsieur Delattre ?

Le Gouvernement a beau, à grand renfort médiatique, annoncer chaque mois la baisse du chômage, son taux reste supérieur à 10 p. 100 - 10,2 p. 100 précisément - de la population active. Nous sommes à la traîne des principaux pays européens et industrialisés, à égalité avec la Belgique et juste devant l'Italie qui est à 12 p. 100.

Dans ce contexte, donner encore plus de liberté au patronat pour licencier, c'est assurément créer les conditions d'une augmentation substantielle du chômage. Vous le savez, la preuve en a été faite ; et vous persistez !

La situation est d'autant plus grave qu'une modification structurelle majeure s'opère dans le travail avec l'importance croissante des contrats à durée déterminée et des missions d'intérim. D'après les chiffres mêmes du ministère du travail, plus d'un demi-million de salariés étaient sous contrat à durée déterminée en 1988, nombre en progression de 12,6 p. 100 par rapport à 1987.

La progression de l'intérim est plus spectaculaire encore : 164 000 salariés en 1988 contre 113 000 en 1987, soit une hausse de 34 p. 100.

Or le ministère, lui-même, reconnaît que ces contrats de travail de courte durée débouchent assez peu souvent sur une embauche définitive. Vous avez feint de vous en étonner, monsieur le ministre ! Vous avez également dû reconnaître que le « noyau dur » des chômeurs de longue durée - ceux qui sont plus d'un an au chômage - reste stable, aux alentours de 800 000 personnes.

Selon les prévisions de l'I.N.S.E.E., les créations d'emploi ne suffiront pas, dans l'avenir, à résorber le chômage. Bien plus, selon l'observatoire français des conjonctures économiques, l'aggravation du chômage paraît inéluctable : croissance de la population active - 1 800 000 personnes par an -, plafonnement des retraits d'activité, retour des stagiaires sur le marché du travail. Tous ces facteurs vont se conjuguer dans les prochains mois et font craindre que le chômage n'atteigne officiellement 2 700 000 personnes à la fin de 1990.

Pis encore, selon l'observatoire que j'ai déjà cité, l'Europe que vous nous préparez mettra la France en mauvaise posture puisqu'elle dépassera en 1993 l'Italie avec 11,4 p. 100 de chômeurs.

Ces perspectives, peu enthousiasmantes à l'aube du troisième millénaire, émanent d'un organisme qui ne peut pas être taxé - vous en conviendrez - de complaisance à l'égard des analyses et des propositions du parti communiste français.

Elles mettent en évidence de manière éclatante ce qui résulterait de ce projet de loi : aggravation du chômage et accroissement de l'austérité pour les travailleurs.

Le vote des députés socialistes en 1986 et l'acharnement qu'ils déploierent alors pour combattre le projet de la droite - contrairement à ce qu'a affirmé un député socialiste - nous avaient laissé supposer un retour à l'autorisation administrative de licenciement. Il n'en est rien.

Elle n'avait pourtant rien de révolutionnaire cette loi, puisqu'en la défendant en 1975 et en la mettant en place M. le ministre Durafour, ayant apparemment comme vous, monsieur le ministre, au gouvernement de M. Chirac...

**M. Hubert Falco.** C'est une référence !

**M. Louis Pierna.** ... déclarait à cette tribune ne pas vouloir imposer aux entreprises des rigidités intolérables.

Maintenant, le nombre de licenciements économiques avoisine 50 000 par mois. Ce chiffre est de plus de 20 p. 100 supérieur à ce qu'il était avant la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Faire confiance au patronat en 1986, c'était donc bien l'inciter à continuer les licenciements massifs sans aucun contrôle !

Encore est-il intéressant de remarquer que la mesure du nombre de licenciements économiques est devenu plus difficile compte tenu de la suppression de la source statistique, d'origine administrative, qui permettait de dénombrer les autorisations accordées par les services de l'inspection du travail.

Cette constatation est faite dans le seul et unique rapport publié en décembre 1987, porté à la connaissance du Parlement en application de la loi du 3 juillet 1986, loi qui prévoyait d'ailleurs la publication d'un tel rapport, je le rappelle, le 30 juin de chaque année. Ce rapport de 1987 constatait, à partir de septembre 1986, une augmentation des inscriptions à l'A.N.P.E. qui le conduisait à estimer à 20 000 le nombre de licenciements économiques supplémentaires sur l'ensemble du second semestre 1986.

Cette tendance à l'augmentation semblait se poursuivre en 1987, mais la suppression totale de l'autorisation administrative à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1987 rend dorénavant aléatoire tout chiffrage précis en la matière. Actuellement, la seule autorisation administrative qui demeure concerne, vous le savez, les délégués et représentants du personnel. Sa mesure nous donne de précieuses indications sur la politique patronale. En effet, ainsi que l'a indiqué Muguetta Jacquaint, ce sont chaque année plus de 12 000 militants syndicaux qui sont licenciés. Et ce n'est pas en versant des larmes de crocodile sur la non-représentativité syndicale dans les entreprises qu'on règlera cette question, mais en empêchant les licenciements des militants syndicaux.

Or force est de constater que, dans ce domaine, les demandes patronales sont de plus en plus importantes. C'est dire l'intensité de cette véritable atteinte aux libertés. L'exemple des dix de Renault-Billancourt vient nous le rappeler opportunément. Et c'est cela, monsieur le ministre, que vous appelez le « dialogue social » !

Le patronat licencie déjà très largement et sans contrôle. Pourquoi, dès lors, lui donner plus de liberté encore et, ce qui est plus grave, le subventionner ? C'est en effet l'une des innovations majeures de ce projet : l'Etat verse au patronat des sommes importantes pour mieux organiser les licenciements. Muguetta Jacquaint a développé les arguments des députés communistes à ce propos.

**M. Jean Le Garrec.** Ce n'est pas sérieux ! C'est une caricature !

**M. Louis Pierna.** Vous avez beau parer votre projet de tous les atours, vous me permettez de dire que c'est le monde à l'envers. Ce n'est pas un projet favorable au déve-

loppement de l'emploi. Le droit à la conversion que vous instaurez n'apporte rien de neuf aux salariés. Convertis ou pas, ils seront licenciés, surtout s'ils ont plus de quarante-cinq ans.

Ce projet s'inscrit en plein dans la déstructuration du code du travail et dans la précarisation de la situation des travailleurs. Les petits boulots et les stages bidons, les T.U.C et les S.I.V.P., entre autres, se multiplient. Le pouvoir d'achat continue de régresser et donc, infailliblement, le chômage et la flexibilité augmentent.

Monsieur le ministre, ce texte est en résumé fondamentalement pervers. Il l'est quant à son contenu, nous l'avons vu. Il l'est également quant aux conditions de sa venue devant le Parlement. En effet, le Gouvernement a poussé à la roue pour que s'engagent des négociations entre le patronat et les syndicats sur cette question, en connaissant la position de force du patronat.

Rien ne justifie ce nouveau mauvais coup porté aux travailleurs. Au contraire, tout justifie le retour à une certaine forme d'autorisation administrative de licenciement, rénovée pour la rendre plus efficace.

Il appartient en effet à la responsabilité nationale de garantir le droit à l'emploi inscrit dans notre constitution. L'employeur ne supporte jamais les conséquences des licenciements : ce sont les salariés et la collectivité nationale qui les supportent. A l'intolérable gâchis humain s'ajoute un coût social et économique du chômage non moins intolérable.

Les pouvoirs publics devraient s'assurer plus efficacement que les dispositions législatives et réglementaires concernant l'information des salariés, la consultation des organismes représentatifs du personnel sont appliquées et respectées dans les entreprises.

Il convient également de donner davantage de pouvoirs aux comités d'entreprises, aux délégués du personnel, aux structures syndicales locales pour les entreprises qui n'ont ni délégués ni comité d'entreprise, afin qu'ils puissent intervenir sur les questions de gestion et avoir la capacité de prévenir les licenciements, avec des garanties concernant leur liberté d'action et l'octroi de moyens et du temps nécessaires pour recourir sans entraves à des expertises, conseils, audits permettant d'aborder en termes nouveaux les problèmes des mutations industrielles.

Dans le cas où la nécessité du licenciement serait admise, celui-ci ne devrait pouvoir intervenir effectivement que lorsque le reclassement - cela est fondamental - est prévu et assure à l'intéressé une situation au moins équivalente.

La durée d'une éventuelle période sans emploi pourrait ainsi être maîtrisée, et mise à profit pour dispenser de véritables formations qualifiantes favorisant le développement de l'emploi et de la production. Ce n'est qu'avec cette finalité de garanties contre le chômage et de maintien et de développement des emplois que l'on peut discuter de droit à la conversion ou de plan social.

Bien entendu il faut redonner au service public de l'emploi, et notamment à l'A.N.P.E., sa véritable vocation. Il doit être doté de moyens pour accomplir sa mission de placement public et rapide pour l'ensemble des salariés à la recherche d'un emploi.

Ces dispositions protectrices de l'emploi devraient s'appliquer à toutes les catégories de salariés, quelles que soient la profession, la nature du contrat de travail ou la taille de l'entreprise. Il faut instaurer une véritable égalité devant l'emploi. Le contrôle du licenciement doit s'étendre à tous les motifs qui ne sont pas du fait du salarié.

En ce qui concerne le licenciement pour faute, la preuve de la faute devrait être apportée par l'employeur qui ne saurait se faire justice lui-même.

A cette fin, plusieurs dispositions législatives doivent être prises, que nous ne trouvons pas dans ce projet. Il s'agit bien d'accompagner, sans la contrarier, la mise en œuvre de la stratégie patronale.

Monsieur le ministre, investir dans la recherche, la formation et l'enseignement ; investir dans l'industrie et éviter la spéculation financière et les profits fabuleux ; augmenter le pouvoir d'achat et porter le S.M.I.C. à 6 000 francs - 1 p. 100 de pouvoir d'achat de plus engendre 100 000 créations d'emplois -, voilà des dispositions qui permettraient de faire reculer le chômage, de le combattre efficacement, d'écarter les licenciements et de prévoir les mutations.

Le projet de loi que vous nous proposez ne va pas dans ce sens. Il se contente de l'existant. Il laisse le patronat régler à sa guise ou presque le devenir des hommes et des femmes de ce pays. Nous ne pouvons accepter cela au moment où nous célébrons le Bicentenaire de la révolution française.

Monsieur le ministre, en l'état actuel, les députés communistes ne voteront pas votre projet de loi ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe communiste.*)

**M. le président.** La parole est à M. Jean-Yves Haby.

**M. Jean-Yves Haby.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, après l'intervention de l'éminent collègue qui m'a précédé, j'hésite à donner dans l'opposition constructive, car la sienne était pour le moins radicale. Je m'étonne même d'ailleurs qu'à l'issue de cette démonstration, le groupe communiste n'aille pas tout simplement vers un vote contre.

**Mme Muguette Jacquaint.** C'est ce que nous disons depuis le début !

**M. Jean-Yves Haby.** Cependant, je ne vais pas changer pour autant les propos que j'avais prévu de tenir sur ce projet que j'ai étudié.

La présentation du projet de loi relatif à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion devant notre assemblée était très attendue. J'oserai même dire, monsieur le ministre, que vous étiez vous-même attendu, - je n'ajouterai pas « au virage » ! - car, lorsque vous avez annoncé votre intention d'intervenir par une loi sur le licenciement économique, certains ont pu craindre une réapparition de l'autorisation administrative de licenciement.

Fort heureusement, celle-ci n'est pas à l'ordre du jour, et le projet de loi dont nous discutons porte sur des mesures de correction qu'appelle, selon vous, la loi de 1986.

Il ne s'agit pas, comme l'a dit M. Le Garrec, de combattre cette loi ; ce n'est pas ce qui ressort de votre exposé des motifs. Je ne peux pas non plus laisser affirmer qu'il s'agissait d'une loi au service du patronat. Ce n'était sûrement pas cela.

**Mme Muguette Jacquaint.** Vous avez le droit de dire ce que vous voulez !

**M. Hubert Falco.** Du calme ! Nous vous avons laissé parler, et pourtant !

**M. Jean-Yves Haby.** Aujourd'hui, les problèmes de lutte des classes ne sont pas d'actualité.

J'ai été élu député en juin 1988 ; je viens du monde de l'entreprise et je peux vous assurer que ce genre de langage est complètement dépassé et qu'il ne correspond pas à la réalité de ce qui se passe dans les entreprises.

**M. Jacques Godfrain.** Très bien !

**Mme Muguette Jacquaint.** Mais oui !

**M. Jean-Yves Haby.** Ainsi, monsieur le ministre, au départ, vous avez affirmé votre conviction que l'administration si elle doit, bien sûr, veiller au respect de l'application du code du travail dans les entreprises, ne doit pas pour autant se substituer à l'employeur, ce qui était bien le cas avant la loi de 1986.

Ce point étant établi, qui pourrait refuser d'examiner des mesures tendant à développer la concertation entre les partenaires sociaux et à mettre en place des mécanismes nouveaux de prévention, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises amenées à procéder à des licenciements économiques, aussi bien que le besoin de formation et de conversion des salariés ?

A ce sujet, l'introduction du concept de gestion préventive de l'emploi présente un intérêt certain, tant pour les salariés que pour les chefs d'entreprise. Mais un grand nombre d'entreprises procédaient déjà à de telles approches. La généralisation envisagée par votre projet sera donc certainement une bonne chose. Comme vous, je pense que les actions de formation, pour lesquelles vous préconisez des accords contractuels par branche et par entreprise, doivent être renforcées. C'est l'objet des nouvelles incitations financières qui devraient être mises en place.

En ce qui concerne les travailleurs âgés, vous avez remarqué, à juste titre, qu'ils constituaient une proportion importante dans l'ensemble des licenciements économiques. L'obligation, prévue par la loi, pour l'employeur de verser une contribution de trois mois de salaire à l'U.N.E.D.I.C., en cas de licenciement économique d'un travailleur de plus de cinquante-cinq ans, peut en effet modifier la situation actuelle. Toutefois, il serait souhaitable d'exiger pour ce versement une ancienneté supérieure à trois ans, au lieu de deux ans prévus dans votre projet, afin d'alléger un peu la charge créée par cette nouvelle disposition. Ce sera l'objet d'un des amendements déposés par mon groupe.

Je sais que les mesures visant à affirmer le droit à la conversion des salariés ont fait l'objet d'un large débat entre les partenaires sociaux - la presse en a parlé -, qui a débouché sur un accord que vous nous proposez sous forme d'amendement du Gouvernement.

Le groupe U.D.F. a reçu l'ensemble des partenaires sociaux ; nous avons donc suivi de très près cette concertation.

Les parlementaires ne peuvent qu'y être favorables, de même qu'aux conventions de conversion qui permettront au salarié de bénéficier de nouveaux atouts pouvant favoriser son reclassement.

Dans le cadre du renforcement de la concertation, vous instituez la possibilité pour le comité d'entreprise d'avoir recours à un expert-comptable dont vous définissez les conditions d'intervention et la procédure de consultation. Vous donnez ainsi aux comités d'entreprises un droit de suivi de l'exécution du plan social, complètement utile à la loi de 1986. Toutefois, j'appelle votre attention sur le risque d'allongement des délais, dû à la fois aux consultations du comité central d'entreprise et à celles des comités d'établissements intéressés. En effet, cet allongement risque de remettre en cause le plan social.

Sur les garanties individuelles, votre projet de loi introduit une définition du licenciement économique inspirée de la directive européenne de février 1975. Cette clarification était nécessaire.

Par contre, en faisant profiter le salarié du doute, dans le cadre d'une procédure entamée par celui-ci, vous imputez à l'employeur la charge de la preuve.

**M. Michel Coffineau, rapporteur.** Non !

**M. Jean-Yves Haby.** La loi de 1986 avait pourtant mis fin à l'obligation inverse, à savoir la charge de la preuve imposée au salarié. Vous allez créer avec cette nouvelle mesure un déséquilibre.

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz.** Parce qu'il n'y a pas déséquilibre de l'autre côté ?

**M. Jean-Yves Haby.** D'ailleurs, de façon plus générale, est-il souhaitable que le législatif empiète tellement sur le judiciaire ?

En conclusion, monsieur le ministre, votre projet de loi dans sa forme initiale apporte, selon moi, une contribution positive qui devrait atténuer et limiter les effets nocifs du licenciement économique. Il renforce le rôle de l'administration du travail en tant que conseil, ce qui doit être, en effet, une de ses missions principales.

Les amendements présentés par le groupe U.D.F. ont pour objet de perfectionner un texte au départ réaliste ; Francis Delattre l'a bien expliqué : nous serons attentifs au déroulement qui va avoir lieu ; notre position n'est pas arrêtée avant même que le débat n'ait eu lieu.

Mais, à la lecture des amendements proposés par certains collègues de la majorité, j'avoue avoir quelques inquiétudes ; en particulier, celui qui ouvre la possibilité pour un syndicat d'exercer en justice une action sans approbation expresse du salarié, ne me paraît pas être une bonne chose.

**M. Alain Vidalies.** Cela existait déjà !

**M. Jean-Yves Haby.** Dans un cas très particulier !

Une telle possibilité inciterait certaines organisations syndicales - je dis bien « certaines » - à tenter systématiquement des procédures pour créer un embouteillage paralysant les tribunaux.

Monsieur le rapporteur, ce matin, vous avez proposé à la commission un amendement qui s'appuie sur des arguments à l'opposé de ceux que vous aviez utilisés pour présenter le premier amendement dans lequel vous proposiez que, dans les entreprises de moins de cinquante employés, où il n'y a pas de représentation syndicale, le salarié licencié puisse avoir recours à un conseil extérieur autre qu'un syndicat. Nous sommes d'accord. Vous adoptez une démarche exacte inverse dans cet amendement à l'article 18 : intervention systématique des syndicats, sans même que le salarié en soit averti.

**M. Michel Coffineau, rapporteur.** Le syndicat avertit !

**M. Jean-Yves Haby.** Le texte précise que le syndicat « notifie ». Le terme est complètement différent.

Le mot « avertir » est dangereux parce qu'un syndicat peut très bien intenter une action et le salarié ne pas en être informé.

**M. Jean-Michel Belorgey, président de la commission, et M. Michel Coffineau, rapporteur.** Si, si !

**M. Jean-Yves Haby.** Si cet amendement est maintenu, le groupe U.D.F. déposera un sous-amendement. En effet, il faut préciser sous quelle forme la notification est faite au salarié, et il faut qu'il y ait une trace écrite - lettre recommandée ou accusé de réception.

**M. Michel Coffineau, rapporteur.** Pourquoi pas ?

**M. Jean-Yves Haby.** Sinon, encore une fois, ce texte donnera lieu à des abus.

**M. Michel Coffineau, rapporteur.** Si on peut le préciser, on le fera !

**M. Jean-Yves Haby.** Il y va de l'intérêt du salarié.

Un autre amendement prévoit de porter de un à deux ans le délai pendant lequel le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage. Votre proposition initiale me paraissait, sur ce point, monsieur le ministre, largement suffisante, et je souhaite que vous ne changiez pas d'avis.

Ce ne sont là que quelques exemples. Je serai personnellement très attentif dans la discussion à votre attachement à la ligne actuelle de votre projet de loi.

Vous avez eu, monsieur le ministre, depuis que vous êtes au Gouvernement - je le dis très directement -, une action positive, dont les effets se sont fait sentir. J'avais d'ailleurs - certains m'en ont voulu - voté votre budget qui marquait une forme de continuité de la politique gouvernementale menée depuis 1986 ; c'est dans ce sens que j'avais fait ce geste.

Votre projet de loi, monsieur le ministre, vient en discussion à la suite d'un autre débat particulièrement intéressant sur les loyers, qui s'est terminé tard dans la nuit, sur lequel l'opposition avait envisagé de s'abstenir ou de voter le texte. On a assisté à un débordement ; le Gouvernement a été dépassé. La dérive de la gauche l'a entraîné là où il ne voulait pas aller et on a vu l'Assemblée voter des textes contre l'avis du Gouvernement.

**M. Jacques Godfrain.** Ce sont des fanatiques !

**M. Jean-Yves Haby.** Cela a entraîné automatiquement un vote « contre » de l'opposition.

Monsieur le ministre, moi je crois que votre texte est important,...

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz.** Nous aussi !

**M. Jean-Yves Haby.** ... que les amendements de mon groupe sont à prendre en compte. J'espère que vous serez ferme parce que, de la même façon que vous avez entamé une large concertation pour que les organisations syndicales participent, voire donnent leur accord, de la même façon, il est important, pour que ce texte soit bien perçu et bien appliqué, qu'il reçoive à l'Assemblée nationale l'approbation la plus large possible. Cela dépend, monsieur le ministre, de votre volonté d'ouverture envers l'opposition, même si c'est au prix d'une fenneté bienveillante envers votre majorité. (Applaudissements sur les bancs des groupes Union pour la démocratie française, du Rassemblement pour la République et de l'Union du centre.)

**Mme Muguette Jacquaint.** Ouverture et fermé !

**M. le président.** La parole est à Mme Marie-Josèphe Sublet.

**Mme Marie-Josèphe Sublet.** Monsieur le ministre, le texte que vous nous proposez a pour objet d'impulser une dynamique de modernisation des entreprises fondée sur le dialogue social là où l'on se bornait à constater que les licenciements étaient inévitables.

Dans l'ancien système, le salarié était souvent seul dans une situation qui le désespérait. Il devenait nécessaire de renforcer ses garanties individuelles à l'annonce d'un licenciement. Dans ce texte, la situation de l'entreprise fait l'objet d'analyses, de réflexions, de propositions très en amont et, dès l'apparition des premières difficultés risquant de déboucher sur des licenciements, une procédure se développe où le rôle du comité d'entreprise est renforcé.

Les salariés des grandes entreprises, mais aussi des petites, doivent être mieux informés. Le texte étend l'obligation d'information et introduit la notion très intéressante de gestion prévisionnelle de l'emploi et des ressources humaines.

Monsieur le ministre, vous voulez amener les employeurs et les salariés à avoir foi en la formation comme élément de modernisation et de pérennité de l'entreprise et de l'emploi.

Par la formation, il s'agit d'élever le niveau de l'ensemble pour éviter de rejeter les plus faibles. Ce texte encourage les chefs d'entreprise à prendre au sérieux la gestion prévisionnelle de l'emploi, les effets bénéfiques de la formation sur la capacité d'évoluer, sur les chances de s'adapter.

Les grandes entreprises, rodées de longue date à la mise en œuvre des plans de formation, ne rencontreront pas de difficultés majeures à intégrer la dimension nouvelle des actions formatrices pour l'adaptation. En revanche, un réel problème se pose dans les petites et moyennes entreprises. On imagine difficilement que l'unique contremaître de l'atelier artisanal ou qu'un salarié sur les trois ou quatre qui constituent l'effectif puisse désertier plusieurs mois son poste de travail. Cette difficulté bien réelle est toujours opposée à toute idée d'absence pour formation du chef d'entreprise ou des salariés.

Face à ce blocage, sans doute faut-il faire preuve d'imagination. Permettez-moi de citer en exemple l'organisation mise en place à l'initiative des services de développement des chambres d'agriculture. Ces services fournissent, selon les termes du règlement intérieur, « un remplaçant à tout agriculteur ou agricultrice ne pouvant assurer son travail indispensable pour diverses raisons ». Parmi les raisons citées, figure la formation. Ces services, créés sur le mode associatif, fonctionnent à la satisfaction des usagers du monde rural depuis une quinzaine d'années. En 1988, 350 000 journées ont été réalisées chez 26 000 utilisateurs par 5 800 agents permanents ou vacataires. Un système analogue ne pourrait-il être imaginé à l'initiative des chambres de métiers ? J'ignore si cette voie a été explorée. Sans doute en existe-t-il d'autres.

Si nous voulons que soient respectés le droit à la formation, le droit à l'adaptation dans les petites entreprises, les responsables des P.M.E., les artisans devront envisager une organisation volontariste dont le bon niveau pourrait être la branche professionnelle.

Je me permets de formuler ces suggestions, car les députés sont concernés aussi par la mise en œuvre concrète des textes qu'ils votent.

Si des licenciements ont lieu, le projet de loi prévoit des protections individuelles accrues, mais nous les jugeons insuffisantes et nous souhaitons que le texte évolue vers des protections renforcées et effectives.

Je veux insister sur les garanties individuelles qui doivent être données à toutes les étapes de la procédure. Il faut que tous les salariés, y compris ceux des entreprises où n'existe pas de représentation du personnel, soient informés de leurs droits et accompagnés dans leurs démarches. Je souhaite que tous les partenaires acceptent de sortir des sentiers battus et ouvrent la voie nouvelle proposée par l'amendement socialiste, permettant l'accompagnement du salarié lorsqu'il n'y a pas, je le répète, de représentant du personnel.

Tout ce qui permet d'éviter le recours aux tribunaux est bon. Premièrement, parce qu'il est préférable que le droit s'applique par la voie négociée. Deuxièmement, parce que les

prud'hommes sont souvent difficiles d'accès, entre autres pour des raisons psychologiques, aux travailleurs isolés, victimes de licenciements économiques. Faisons en sorte que le droit soit dit et respecté dès l'entretien préalable.

Monsieur le ministre, je joindrai ma voix à celle de Mme Yvette Roudy (« Ah ! » sur les bancs des groupes Union pour la démocratie française, du Rassemblement pour la République et de l'Union du centre) pour plaider l'application de la loi sur l'égalité professionnelle et souhaiter qu'un bilan soit fait et de nouvelles impulsions données.

Par cette remarque, nous ne nous éloignons pas vraiment du sujet qui nous préoccupe ce soir, puisqu'il est évident que les femmes sont, plus que les hommes, touchées par le chômage. Souhaitons donc que les propositions de formation prévues dans ce texte concernent les femmes comme les hommes pour leur permettre de participer, elles aussi, au développement économique de notre pays.

Enfin, ce projet implique l'administration, qui est en particulier invitée à faire des suggestions avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Il s'agit de chercher les bases sur lesquelles chacune des parties trouvera son compte.

L'administration a donc un pouvoir d'incitation, de médiation. Les inspecteurs du travail qui connaissent tout l'éventail des mesures existantes doivent aider à trouver des solutions autres que les licenciements envisagés.

Une administration motivée, dynamique doit apporter sa part dans cette politique de prévention. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. le président.** La parole est à M. Christian Cabal.

**M. Christian Cabal.** Monsieur le président, monsieur le ministre, ce 24 mai 1989, par une température aussi élevée, faut-il légiférer sur le droit relatif à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion, texte que d'aucuns, de façon significative, continuent de nommer « loi sur l'autorisation administrative de licenciement » - vieux fantasme ! - ?

Fallait-il légiférer en 1986, quand la volonté de libéraliser l'économie a été mise en œuvre notamment dans le droit de licenciement ?

**Un député du groupe socialiste.** Non !

**M. Christian Cabal.** Faudra-t-il légiférer au prochain changement de majorité...

**M. Alain Vidalies.** C'est si loin !

**M. Christian Cabal.** ... lorsqu'une nouvelle fois, l'alternance démocratique jouera ?

**M. Guy Bêche.** C'est très loin !

**M. Jean Le Garrec.** Vous avez le temps !

**M. Hubert Falco.** Cela arrivera plus vite que vous ne croyez !

**M. Christian Cabal.** Ne vous impatientez pas !

**M. Alain Vidalies.** Avec quelle majorité !

**M. Christian Cabal.** Monsieur le ministre, voilà les questions essentielles que je souhaite vous poser.

Faut-il sans cesse légiférer au rythme du balancier politique qui, en aucun cas, ne s'accorde avec les réalités de fond de l'économie ?

Il en va ainsi de l'emploi ! C'est bien notre préoccupation, du moins je le crois. L'emploi n'existe que par une économie saine et prospère, c'est-à-dire avec des entreprises elles-mêmes saines et prospères qui génèrent, seules, la richesse de notre pays.

L'entreprise n'a comme seule ressource que de vendre ses produits, ce qui la rend tributaire de contingences déjà nombreuses, essentiellement d'ordre économique : la concurrence, laquelle est planétaire. Cela implique une stratégie d'entreprise qui, pour le moins, doit se focaliser pour l'essentiel sur cette préoccupation, sans que l'on vienne en permanence la perturber par une modification continuelle des règles, dans un domaine essentiel, qui est celui de la gestion du per-

sonnel, en mettant ainsi nos entreprises en situation de quasi-précarité par rapport non seulement à nos concurrents européens, mais aussi mondiaux et en les affaiblissant parfois au point de les voir licencier sinon disparaître. Voilà un paradoxe !

« Mais si, dit-on, l'Etat, la puissance publique, doit limiter les risques du licenciement avec son cortège de désolations que l'on connaît bien. »

Alors, en vertu de ce concept, on s'est évertué à multiplier les entraves, les réglementations, chacun apportant sa strate successive. En fin de compte, que pouvait-il advenir dans une économie touchée par une crise profonde et prolongée ? Eh bien, tout simplement, l'appauvrissement, voire la mort des entreprises rendues incapables de tenir le choc.

Encore une fois, on a depuis longtemps inversé les causes et les conséquences.

Permettez au médecin que je suis, même si la comparaison a déjà été utilisée, de rappeler que l'on a soigné à contretemps des symptômes et non des causes. La médecine socialiste a ainsi appliqué la saignée sur des entreprises déjà exsangues du fait de la gestion des années 1982-1985 (*Exclamations et rires sur les bancs du groupe socialiste*)...

**M. Jacques Roger-Machart.** Croyez-vous à ce que vous dites ?

**Mme Muguette Jacquaint.** Elles n'ont tout de même pas été terriblement saignées !

**M. Guy Bêche.** Vous et vos amis, monsieur Cabal, vous avez vraiment saigné la sécu !

**M. Christian Cabal.** ... plongeant notre pays plus que tous les autres dans le chômage et ce d'autant plus qu'on pensait ainsi pouvoir l'éviter ! (*Exclamations sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. Guy Bêche.** Et la sécu ?

**M. Christian Cabal.** Vient 1936 ! Il est alors fait droit, et ce n'est qu'un simple constat de bon sens, à la possibilité de donner aux entreprises le moyen de se développer ou souvent de se restructurer, avant de repartir de l'avant et ce, avec le moins d'entraves possible.

Cela passait par toute une série de mesures de libéralisation. Et l'on doit au gouvernement de Jacques Chirac un train de mesures économiques, sociales et fiscales dont l'ampleur prématurément réduite et l'envolée ainsi freinée ont néanmoins généré en un temps particulièrement bref une réussite éclatante, dont vous, monsieur le ministre - mais aussi la nation, et c'est tant mieux - vous profitez comme l'indique l'évolution des chiffres de l'emploi depuis plus d'un an maintenant.

**M. Jacques Roger-Machart.** C'est le roman de la droite !

**M. Christian Cabal.** Les résultats d'aujourd'hui, oui, sont les fruits de la politique d'hier. Et nous aurions aujourd'hui encore mieux et plus si nous avions pu continuer ainsi.

**M. Alain Vidalies.** Mais les Français ne l'ont pas voulu !

**M. Christian Cabal.** Je vous l'accorde, mais laissez-moi continuer.

Les électeurs en ont décidé autrement. Le recul suffisant et nécessaire n'était pas encore pris il y a un an. Au contraire, l'engagement d'un candidat sur des propositions floues, un peu démagogiques - ce n'est pas irrévérencieux - ...

**M. Eric Doligé.** C'est réaliste !

**M. Christian Cabal.** ... souvent avancées servent maintenant de référence. Et vous êtes chargé de les mettre en œuvre. Que cela est ennuyeux !

**M. Guy Bêche.** Non, cela se passe bien !

**M. Christian Cabal.** Tous les gens compétents et sans engagement politique ont fait cette analyse : le rétablissement direct ou indirect de l'autorisation administrative de licenciement aurait été une erreur grave, funeste même à notre économie convalescente.

Il suffit d'ailleurs d'observer certaines hésitations en matière d'embauche, malgré le boom économique, l'utilisation vraisemblablement excessive de formules de travail à

durée déterminée ou intérimaire pour comprendre le souci des entreprises devant les menaces d'un retour à certains vieux démons, comme cela a été dit du code du travail.

**M. Jean Le Garrec.** Eh voilà ! C'est notre faute !

**M. Christian Cabal.** Et là, monsieur le ministre, je vous mets en garde. Il paraîtrait que l'on voudrait prendre des dispositions nouvelles, contraignantes pour ce type d'emploi. Encore une fois, on inverse les causes et les conséquences.

**M. Jean Le Garrec.** Ce n'est pas possible !

**M. Christian Cabal.** Oui, monsieur Le Garrec, on assistera à une suspension de l'embauche sous cette forme, sans transfert sur des embauches définitives.

**M. Jean Le Garrec.** Mais enfin !

**M. Christian Cabal.** Et il ne s'agira pas là pour les entreprises d'accomplir un acte politique hostile à votre gouvernement, contrairement à ce que certains imagineront, mais seulement de garder la maîtrise de la gestion du personnel et, par conséquent, de la bonne gestion de l'entreprise. Car il vaudra mieux perdre des marchés, oui, perdre des marchés, que de voir l'entreprise disparaître lors d'un retournement de la conjoncture. C'est cela la réalité, monsieur le ministre, et vous le savez bien dans votre for intérieur.

Alors, puisque malgré tout il semble qu'il faille légiférer, légiférons. Certes, sur ce point, une évolution perceptible depuis plusieurs années s'est particulièrement exprimée.

Le Parlement est en fait conduit à se prononcer pour entériner de façon presque formelle les accords, du moins le texte plus ou moins consensuel des partenaires sociaux. Et vous, monsieur le ministre, vous avez tenu la plume, fort bien au demeurant. Mais des esprits chagrins parmi nous pourraient considérer que nous nous bornons à un enregistrement de ce qui a été acquis ailleurs.

Ce choix relève certainement de préoccupations de fond que nous approuvons. Il revient aux partenaires sociaux d'élargir et de renforcer le champ de la politique contractuelle sous le contrôle de l'administration, et ce d'autant plus que presque tous les partenaires y participent activement et que même si certaines vieilles lunes idéologiques réapparaissent parfois, il semble qu'il s'agisse de déclarations formelles que l'on oublie vite pour se mettre au travail sur des propositions conformes à l'économie moderne.

Mais en fait, cette vaste concertation si adroitement menée, c'est vrai, à la manière de « Tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil » sert aussi de paravent à des surenchères potentielles exprimées dans vos rangs ou de la part de ceux qui sont vos « alliés » sur ces bancs.

Chacun a en mémoire certaines déclarations tonitruantes que l'on a qualifiées de gaffes. Je pense à la déclaration par laquelle M. Debarge manifestait son attachement à ce « bouclier » que serait selon lui l'autorisation administrative de licenciement. Il y a aussi tous ces amendements qui pourraient venir en discussion et qui transformeraient l'esprit de ce texte, en en « rajoutant ».

**M. Jacques Roger-Machart.** Vous voyez beaucoup de moulins à vent, comme Don Quichotte !

**M. Christian Cabal.** Je ne pense pas !

En commission on a d'ailleurs tendu une perche en ce sens à différentes représentations syndicales.

Nous comprenons mieux dans ces conditions que vous vouliez présenter ce projet comme un acquis de la concertation, vis-à-vis duquel, le Parlement, dans son ensemble d'ailleurs, n'aurait pas à faire la fine bouche. Il devrait au contraire l'accepter en tant que tel sans discussion, au prétexte que le consensus social existe sur ce texte.

Cette analyse, nous ne pouvons pas la partager intégralement, car de deux choses l'une : ou l'on légifère et le Parlement doit jouer son rôle, éclairé par tous les moyens nécessaires mais on risque les surenchères ; ou on laisse jouer le débat social, et il n'était pas nécessaire de légiférer.

Ce risque, vous l'avez bien vu d'ailleurs et vous me répondrez que cette loi ne concerne pas le cadre restrictif et ponctuel du licenciement économique et du rôle décisionnel de l'administration, mais le cadre plus vaste de la gestion prévisionnelle de l'emploi et du droit à la conversion.

Ce texte se présente d'ailleurs de façon cohérente dans cet esprit et cette perspective. Il s'agit avant tout de prévenir le licenciement, d'assurer et de renforcer le droit à la conver-

sion, de renforcer la concertation et d'assurer les garanties individuelles. Qui, dans ces conditions, aurait le mauvais goût de critiquer ce projet ?

Ce texte - pardonnez-moi, c'est encore le carabin qui parle - fait penser à un certain supplice qui commence bien et qui finit mal. (*Sourires.*)

Sur la prévention du licenciement, il s'agit effectivement d'un progrès sensible. La gestion prévisionnelle de l'emploi, bien en amont des licenciements, n'est pas une pratique assez courante, notamment dans les P.M.E. Une attention particulière doit en outre être portée aux salariés de plus de cinquante-cinq ans, bien que cela puisse induire certains effets pervers.

Mais qu'en sera-t-il des faits compte tenu des multiples contraintes qui pèsent sur les aides financières pour les actions de formation ?

Qu'en sera-t-il également de la confidentialité des informations sur la gestion prévisionnelle de l'emploi ? Des fuites risquent d'informer la concurrence sur les projets technologiques nouveaux et donc sur l'avenir de l'entreprise.

Pour le titre II, le droit à la conversion, on ne fait que suivre la procédure qu'avait engagée le gouvernement précédent. On note certes quelques améliorations sensibles, mais elles ne résultent que de l'accord des partenaires sociaux. Mais la solution est d'ordre financier. On parle d'un milliard de francs. C'est là que le bât blesse, car l'insuccès relatif que l'on constatait jusqu'à présent tenait à un financement insuffisant et non pas à la nature de la loi.

Enfin, le rôle de l'administration doit impérativement se limiter - et ce n'est pas une simple question sémantique - à un pouvoir de suggestion sur le plan social.

Le titre III marque plus directement le cadre législatif des contraintes avec la fixation des délais dont on a atteint le maximum tolérable si l'on veut que les entreprises soient en bonne santé. Je vous mets en garde contre toute dérive sur ce point.

Le titre IV - et c'est là où les choses deviennent difficiles, voire insurmontables - définit de façon trop extensive le licenciement économique, au-delà de la directive européenne. Je ne pense pas qu'il soit parfaitement judicieux d'être à la pointe de l'Europe sociale car on est simultanément à la pointe du chômage.

**M. Louis Plano.** Pas à la pointe des salaires !

**M. Christian Cabal.** Les mêmes règles doivent s'appliquer dans tous les pays de la C.E.E.

Et se posera en outre la question du salarié refusant une modification substantielle dans son contrat de travail en relation avec les changements technologiques. Il s'agirait alors d'un licenciement économique, ce que l'on peut contester.

Plus grave est la modification de l'article 18. Je ne m'étendrai pas car cette question a déjà été largement évoquée. Il semble aberrant que l'on puisse évoquer le doute car sur le simple plan de la procédure la surcharge des instances risque d'entraîner de façon excessive vers une facilité procédurière.

Enfin, les caractéristiques de l'application de la priorité de réembauche ne doivent pas être l'occasion d'une politique anti-entreprise ou d'une espèce de revanche contre l'employeur, car, bien entendu, il est aberrant de considérer comme hypothèse de référence la volonté ou le souhait pour un employeur de licencier. Ce n'est pas par plaisir qu'il le fait, c'est par obligation. Il souhaiterait plus volontiers le contraire.

De même, la pratique de l'entretien préalable ne doit pas permettre par sa dénaturation l'immixtion de personnes étrangères à l'entreprise et dont les motivations pourraient ne pas être exclusivement la défense des intérêts de licenciés. Il s'agit là d'un précédent très grave.

Vous le voyez, monsieur le ministre, à côté de préoccupations générales, généreuses, et d'une volonté de cohésion sociale, votre texte, dans ses derniers articles et au travers d'éventuels amendements de surenchère, risque d'instiller de nouveau des germes de conflits graves dans les entreprises. C'est inopportun à l'heure où l'économie est en convalescence.

Décidément les vieux mythes ont la peau dure. Ailer à contresens de ce qui se fait dans les autres pays européens n'est pas la meilleure façon de nous préparer aux échéances de demain, ni la meilleure façon de lutter contre le chômage.

Ce devrait pourtant être notre vocation à tous. (*Applaudissements sur les bancs des groupes du Rassemblement pour la République et Union pour la démocratie française.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Hélène Mignon.

**Mme Hélène Mignon.** Monsieur le ministre, mesdames, messieurs, par ce projet de loi relatif à la prévention du licenciement économique et du droit à la conversion, le Gouvernement cherche à prévenir le plus en amont possible les licenciements économiques et technologiques, et à donner aux salariés le maximum de chances de retrouver un emploi dans leur propre entreprise ou dans un autre secteur d'activité.

Le retour à l'autorisation administrative de licenciement, telle qu'elle existait avant 1986, n'était pas souhaitable en l'état. Il s'agissait, il est vrai, d'un symbole, mais on en connaissait les limites et le texte qui nous est présenté aujourd'hui est certainement plus offensif par rapport au problème de l'emploi.

La prévention des licenciements et la conversion, telles qu'elles sont abordées, sont des atouts importants à la fois pour le développement économique et pour l'évolution des rapports sociaux dans l'entreprise.

Pourtant je m'interroge sur la façon dont le texte pourra réellement être appliqué dans les petites entreprises, mais je souhaite, nous souhaitons tous, je crois, qu'il le soit.

On ne peut laisser au hasard, au bon vouloir de certains, le soin de décider de la vie des salariés. Il existe en France, actuellement, plus de trois millions d'établissements de moins de neuf salariés. Il est tout à fait logique de penser que le nombre de salariés travaillant dans ce genre de structures ira en augmentant dans les années qui viennent.

Ces petites entreprises, comme les autres, mais avec peut-être une plus grande facilité d'adaptation, sont lancées dans l'internationalisation de la vie économique. Elles répondront aux mutations technologiques et aux innovations. Dès lors pourra se poser, peut-être de façon plus aiguë encore qu'aujourd'hui, le problème du licenciement technologique, si un effort de formation n'a pas été accompli à temps. Il nous faut, par notre volonté, assurer à ces salariés les mêmes possibilités d'information, de discussion, de conversion, qu'aux salariés d'entreprises de plus grande taille.

Ce sont en effet des entreprises où, en règle générale, aucun représentant du personnel. Les salariés se trouveront donc, au moment des difficultés, seuls face à l'employeur. Choqués par les décisions qu'on leur aura annoncées, ils seront aussi en état d'infériorité pour se défendre. Il est donc indispensable que, dans son désarroi, un salarié puisse faire appel à quelqu'un qui, sans ambiguïté, lui fera connaître ses droits, le soutiendra et cherchera, sans esprit négatif, à savoir ce qui se passe dans l'entreprise.

L'appel à des membres de la famille pour des mineurs avait été évoqué. Mais il ne suffit pas de bonne volonté pour comprendre sereinement les problèmes.

L'appel à un avocat pourrait apparaître comme un début de procédure et cela ne serait sûrement pas favorable au débat entre l'employeur et l'employé.

L'entrée d'un syndicaliste extérieur à l'entreprise semble être perçue comme une intrusion fâcheuse. Ne peut-on craindre aussi une surenchère des syndicats ?

Je crois très sincèrement, monsieur le ministre, mes chers collègues, que la présence d'une personne compétente, choisie sur une liste définie par le représentant de l'Etat en accord avec les organisations syndicales représentatives, est une bonne solution. L'amendement présenté me semble non seulement souhaitable mais nécessaire. Il faudrait que le salarié puisse avoir connaissance de cette possibilité et de la liste ainsi établie, au moment où la menace de licenciement pèse sur lui. Ce système, si l'on s'en donne les moyens, ne nuit en rien à l'action des syndicats et son efficacité n'est pas une entrave au fonctionnement de l'entreprise.

Cette loi présente donc des formules novatrices. Elle permet, en abordant cet acte grave qu'est le licenciement, de mettre en jeu de nouveaux rapports dans l'entreprise. Je ne vois pas pourquoi ils auraient un rôle néfaste sur la marche de l'entreprise.

**M. Pierre Esteve.** Très bien !

**Mme Hélène Mignon.** Le dialogue social doit toujours être recherché. Ce n'est qu'à ce prix que l'on pourra désamorcer les conflits et avoir une économie plus saine.

En soutenant ce texte et certains amendements, je n'ai pas du tout l'impression, monsieur le ministre, de mettre en péril l'économie française, ni la vie de l'entreprise. Au contraire, je pense rendre justice à tous ceux qui participent à la richesse de notre pays. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. le président.** La parole est à M. Jean-Jacques Jegou.

**M. Jean-Jacques Jegou.** Monsieur le ministre, le texte que vous nous présentez aujourd'hui a été élaboré dans le cadre d'une très large concertation avec les partenaires sociaux et nous ne pouvons que nous en féliciter. Vous avez même eu beaucoup de mérite à traiter ce problème épineux du licenciement économique en nous épargnant les affres du retour d'une autorisation administrative pour licencier.

Nul ne peut nier les drames que vivent les salariés de plus de cinquante-cinq ans qui sont licenciés. Tous ceux qui, comme moi, sont maires, rencontrent tous les jours des personnes qui doivent mettre en vente leur appartement ou leur pavillon et finir leur vie professionnelle dans des conditions dramatiques parce qu'ils sont touchés par l'âge ou l'inadaptation aux nouvelles technologies.

Monsieur le ministre, derrière ce texte, et nous le sentons bien depuis le début de ce débat, comme nous l'avions constaté à la lecture d'amendements déposés par plusieurs de nos collègues socialistes, se dessine en filigrane une discussion que nous aurons sans doute dans les mois à venir sur la représentation des salariés dans les P.M.E.

C'est un problème difficile, impossible à régler dans les années à venir pour certains, mais je crois que, dans les contacts que vous avez eus, aucun syndicat représentant les petites et moyennes entreprises n'a refusé la représentation syndicale dans les entreprises.

On parle beaucoup ici des petites et moyennes entreprises, mais peut-être aussi sans les connaître.

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz.** Pas du tout !

**M. Jean-Jacques Jegou.** Je voudrais donc expliquer ce qui se passe souvent. La collègue qui m'a précédé a parlé à l'instant d'état de choc ou de drame dans les petites entreprises mais, dans un grand nombre d'entre elles, monsieur le ministre, vous le savez bien, les salariés sont les premiers à connaître le fonctionnement au fond de leur entreprise. Ils travaillent la main dans la main avec celui qui l'a créée.

**Mme Muguette Jacquaint.** Associés !

**M. Jean-Jacques Jegou.** Ils y sont même souvent associés, madame Jacquaint. Vous le savez pertinemment, mais vous ne vous promenez pas souvent dans les petits ateliers. Vous êtes plutôt là pour lever des pancartes !

**Mme Muguette Jacquaint.** J'ai sûrement plus circulé que vous dans des ateliers !

**M. Jean-Jacques Jegou.** Tout à fait ! On sait bien ce que vous faites !

Monsieur le ministre, la définition que vous donnez du licenciement économique, inspiré de la directive européenne mais allant même au-delà, me gêne un peu car le spectre risque d'être un peu trop large et elle risque d'inclure un salarié licencié parce qu'il refuse une modification, sans perte de salaire, même si c'est son intérêt.

C'est la raison pour laquelle j'avais déposé un amendement, qui a été repoussé en commission mais que j'aurai peut-être l'occasion de défendre lors de la discussion, tendant à éviter que ne soient considérés comme économiques certains licenciements dus au refus de salariés, qui peuvent tenter de les faire passer pour des licenciements économiques.

En ce qui concerne le recours par le comité d'entreprise à l'expertise comptable dans la procédure de licenciement, le texte apporte des solutions très intéressantes qui concilient les droits que confère la loi au comité d'entreprise et l'urgence à laquelle est confronté l'employeur qui procède à une suppression d'emploi pour motif économique.

J'émet le vœu, monsieur le ministre, que ce texte qui, en l'état, apporte des précisions à la loi Séguin de 1986, soit un peu assoupli.

Ce qui peut choquer lorsque l'on est patron d'une petite entreprise, monsieur Coffineau, c'est de voir débarquer un représentant syndical qui n'a rien à voir avec cette elle.

**M. Guy Bêche.** Il ne « débarque » pas ! Il vient !

**M. Jean-Jacques Jegou.** Il débarque, monsieur Bêche. Lorsque l'on travaille dans une petite entreprise, ce qui n'est pas votre cas, je crois, il y règne tout de même toute une ambiance !

**M. Guy Bêche.** C'est vous qui le débarquez, quand vous le mettez dehors ! (*Rires.*)

**M. Jean-Jacques Jegou.** M. Bêche a l'habitude de toujours couper la parole, mais ce n'est pas grave.

**M. Jean-Jacques Hyest.** Laissez parler l'orateur, monsieur Bêche !

**M. Guy Bêche.** Je l'aime bien ! (*Sourires.*)

**M. Jean-Jacques Jegou.** Je sais bien. Merci. (*Nouveaux sourires.*)

**Plusieurs députés du groupe socialiste.** Quelle déclaration ! (*Rires.*)

**M. Jean-Jacques Jegou.** Il est indispensable, plus que jamais, monsieur le ministre, de ne pas alourdir les contraintes des entreprises, tout en assurant la protection des salariés, notamment à l'approche du grand marché européen. Je suis heureux de constater que, grâce à votre texte, et les représentants socialistes l'ont confirmé, la « chasse aux sorcières » n'est plus de mise...

**M. Louis Pierna.** Avec 12 000 syndicalistes licenciés !

**M. Jean-Jacques Jegou.** ... et je souhaite que les chefs d'entreprise ne soient pas placés dans un climat de suspicion. L'article 18 dont j'ai demandé la suppression m'inquiète un peu à cause des conséquences que pourrait avoir la présomption de la charge de la preuve. Je pense, madame Jacquaint, que nous n'entendrons plus l'expression souvent entendue dans nos circonscriptions de « patrons qui cassent les usines » puisque nous ne reviendrons pas à ces dispositions de 1981 et 1982.

**Mme Muguette Jacquaint.** Et les usines continueront à être fermées !

**M. Jean-Jacques Jegou.** Il reste beaucoup à faire pour améliorer la compétitivité des P.M.E., lesquelles constituent un réservoir de plus dynamiques pour la création d'emplois, on ne le dira jamais assez. Il y a un véritable problème, c'est celui du développement du travail précaire que peuvent constituer les contrats d'intérim. Les chiffres qui nous ont été communiqués montrent que, manifestement, il y a un problème...

**M. Louis Pierna.** La faute à qui ?

**M. Jean-Jacques Jegou.** ... et il faudra l'étudier dans les prochaines semaines. Le groupe U.D.C. est très ouvert à des propositions sur ce point.

Les petites et moyennes entreprises sont finalement sur le devant de la scène et sont prises comme modèles par les agents économiques de la France.

Réalisant 50 p. 100 du chiffre d'affaires de l'industrie, plus du tiers des exportations et employant plus des deux tiers de la population active du secteur privé, elles sont aujourd'hui les premières créatrices d'emplois et l'on estime à 5 millions les Français qui souhaiteraient pouvoir créer leur entreprise. Le terrain est donc déblayé, l'économie de marché semble faire l'objet d'un véritable consensus, et je souhaite que, dans la discussion qui va suivre, nous gardions tous, sur tous les bancs, cette idée à l'esprit. (*Applaudissements sur les bancs des groupes de l'Union du centre, du Rassemblement pour la République et Union pour la démocratie française.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Yvette Roudy.

**Mme Yvette Roudy.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, mon intervention porte sur un aspect particulier du marché de l'emploi et de sa situation particulière face au risque de licenciement. Je veux parler de l'emploi des femmes et de leur licenciement.

Les femmes, il faut le répéter, sont plus durement touchées que les hommes par le chômage et représentent une catégorie de salariés extrêmement fragile - les dernières embauchées et les premières licenciées, disent les statistiques -, très exposée,

du fait même d'une qualification très faible, beaucoup plus faible que celle des hommes, et mal adaptée aux profondes mutations techniques et technologiques.

La vieille idée selon laquelle il existerait encore des métiers féminins et des métiers masculins barre la route à bien des ambitions féminines. Ses conséquences les plus néfastes font que dix fois moins de métiers sont offerts aux jeunes filles au moment de leur orientation professionnelle.

Au fil des années, il est toujours aussi insupportable de constater que l'égalité des chances devant l'emploi, si elle est entrée, en théorie, dans les textes, ne l'est toujours pas dans les faits. Elle ne fait pas partie de la réalité économique et sociale de notre société qui se dit moderne et démocratique.

Voici simplement quelques chiffres : en 1975, au début de la crise économique, 3 p. 100 de la population active masculine était au chômage. Pour les femmes, le chiffre était de 6 p. 100, le double. Quinze ans plus tard, l'écart reste aussi grand et, si le chômage accuse 10 p. 100 de moyenne, il est en fait, de 13,4 p. 100 pour les femmes et de 7,7 p. 100 pour les hommes.

Au moment où l'on annonce que le chômage régresse, celui des femmes - ce n'est pas dit souvent - augmente, et il serait bon à cet égard que les statistiques ne masquent pas, par omission, cette réalité. On donne des chiffres globaux. On ne fait pas la distinction entre chômage féminin et chômage masculin. Et il est parfois même difficile, monsieur le ministre, d'avoir des informations précises. Peut-être pourriez-vous donner quelques instructions à cet égard.

En même temps, et c'est un phénomène qui perdure, la part des femmes dans la population active globale s'accroît : 38 p. 100 en 1975 ; 43,5 p. 100 en 1988. Pendant la période que l'on dit la plus active, c'est-à-dire de vingt-cinq ans à cinquante-quatre ans, la progression est encore plus marquée : 42 p. 100 en 1962 et 71 p. 100 en 1988.

Nous constatons donc deux faits : le premier, c'est que les femmes souhaitent de plus en plus travailler, et c'est un fait de société irréversible dont il faudrait se préoccuper, et le second, c'est que l'écart entre les hommes et les femmes au regard de la formation, de l'orientation professionnelle à l'école, de l'utilisation aussi des moyens de formation dans les entreprises, reste toujours aussi grand. Il semblerait que nous ne soyons pas capables de le réduire.

Je souhaiterais donc, monsieur le ministre, vous proposer quelques dispositions. Elles ne vont pas bouleverser l'équilibre de votre texte, ni son harmonie. Elles vont au contraire l'équilibrer et le compléter. Il n'est pas envisageable, en effet, d'ignorer les difficultés des femmes par rapport à l'emploi et à la prévention du licenciement puisque votre projet se propose de traiter de la procédure inhérente au licenciement économique et qu'elles sont, ainsi que je le rappelais tout à l'heure, les premières licenciées.

Depuis 1983, il existe une loi sur l'égalité professionnelle, que je connais bien, qui est connue maintenant par un certain nombre de personnes, qui fait même l'objet de recherches de spécialistes, mais qui est malheureusement insuffisamment appliquée.

Entre autres dispositions, que je ne vais pas rappeler ici, cette loi prévoit pour les entreprises l'obligation de remettre chaque année un rapport écrit et détaillé sur les conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein de l'établissement. Ce rapport doit être remis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Il doit recenser les mesures prises, évaluer leurs effets et fixer des objectifs précis pour les années à venir.

La loi, par ailleurs, donne aux chefs d'entreprise la « possibilité » de négocier et de mettre en place des plans d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pluriannuels, ils doivent permettre de programmer des mesures de rattrapage temporaires au seul bénéfice des femmes afin de construire une action en profondeur au sein de l'entreprise allant dans le sens d'un meilleur équilibre au niveau des salaires comme au niveau des conditions de travail et de l'emploi.

Considérant l'importance de cette loi et les modifications des comportements et pratiques qu'elle suppose, une structure spécifique a été mise en place, le conseil supérieur de l'égalité professionnelle, auquel s'ajoutait une mission de l'égalité professionnelle, chargée de veiller à la mise en œuvre de la loi et d'impulser des actions, notamment dans les régions, de « populariser » en quelque sorte cette loi.

Or, sauf erreur de ma part - et je suppose que vous allez me rassurer sur ce point - il semblerait que cette mission, composée de cinq personnes, ait disparu entre 1986 et 1988 et n'ait pas refait surface depuis, ce qui est fâcheux, compte tenu du rôle d'information qu'elle jouait auprès des partenaires sociaux et des régions, notamment pour le montage des plans d'égalité.

Ces plans je le rappelle, représentent un moyen interne important de lutte contre les menaces de chômage et de licenciement. Ils peuvent proposer un supplément de formation et constituer une chance sérieuse de promotion interne. Ainsi, grâce à l'adoption d'un plan à l'usine Moulinex, à Falaise, on a pu éviter le licenciement de près de quatre-vingts femmes dix-huit mois plus tard. Ces plans jouent donc pleinement un rôle à la fois dans la réduction des inégalités et dans la prévention des licenciements.

Il serait donc utile de retrouver la trace de cette mission ou, du moins, de la reconstituer car du rythme de développement des plans dépendent les chances de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Je propose donc, monsieur le ministre, que les partenaires sociaux, au niveau des branches professionnelles, et non des entreprises, se saisissent de ce problème préoccupant et négocient les mesures propres à remédier à cette situation d'inégalité que connaissent les femmes devant l'emploi.

L'article L. 132-12 du code du travail, tel qu'il résulte des lois Auroux, dispose en effet, à propos des organisations qui sont liées par une convention de branche, que « la négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe... ».

C'est donc dans l'esprit et dans la continuité de ce texte que je fais cette proposition.

Cette négociation par branches, ajoutée - et c'est le sens de ma deuxième proposition - à la consultation obligatoire du comité d'entreprise sur le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, permettra aussi, je le crois, de relancer les plans d'égalité.

La discussion de ce rapport est, en effet, l'un des éléments de la prévention du licenciement économique dont sont particulièrement victimes les femmes en raison de la faiblesse de leurs qualifications.

Ainsi fera-t-on œuvre de justice sociale en fournissant aux femmes davantage de moyens de lutte contre les licenciements. Et il sera d'ailleurs nécessaire d'envisager à terme de rendre obligatoires les plans d'égalité dès lors que le rapport aura, comme la loi le prévoit, dégagé les mesures de rattrapage susceptibles d'en constituer la base.

Les amendements que je propose ont donc bien une vocation préventive et se veulent un encouragement au dialogue et à la concertation au sein de l'entreprise. Ils adhèrent en ce sens, monsieur le ministre, à l'esprit que vous avez voulu insuffler à votre projet de loi.

J'ajoute, enfin, qu'au moment où l'on parle tant du rôle du Parlement, ils indiquent clairement que la représentation nationale doit être aussi, dans le cadre de sa mission législative, capable de vérifier l'application de la loi et, le cas échéant, de l'adapter à la réalité quand apparaissent de nouvelles exigences. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. le président.** La parole est à M. Francisque Perrut.

**M. Francisque Perrut.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, il paraît difficile de vouloir contester aujourd'hui - bien que certains l'aient fait du haut de cette tribune il n'y a pas très longtemps encore - les effets bénéfiques de la loi de juillet 1986 sur l'emploi...

**M. Louis Pierno.** Oh la la !

**M. Francisque Perrut.** ... après la suppression de la mesure contraignante qu'était l'autorisation administrative de licenciement.

**Mme Muguette Jacquaint.** Ils ne sont pas spectaculaires !

**M. Francisque Perrut.** La disparition de cet obstacle, qui était un véritable frein à l'embauche, a largement contribué à redonner confiance aux chefs d'entreprise...

**M. Alain Vidalies.** Sans rire !

**M. Francisque Perrut.** ... notamment dans les petites unités de moins de cinquante salariés...

**M. Christian Cabat.** Eh oui !

**M. Francisque Perrut.** ... au point qu'en 1988, 250 000 emplois supplémentaires étaient ainsi créés. Je sais bien que certains d'entre vous nieront les relations de cause à effet...

**M. Alain Vidalies.** Ça, c'est sûr !

**M. Francisque Perrut.** ... et pourtant, elles existent, c'est certain !

Cette progression continue. Elle devrait se maintenir dans les conditions actuelles de l'environnement économique, mais à une condition cependant, c'est que le texte en discussion ne vienne pas jeter par terre l'édifice savamment construit depuis un ou deux ans.

On peut se demander, en effet, s'il n'est pas dangereux de revenir, par de nouvelles mesures législatives, sur ce point de la politique du travail réglé au plan contractuel, au risque de briser le ressort qui animait ce vaste mouvement de reprise économique depuis près de deux ans.

Certes, il faut bien le reconnaître, un certain nombre des points de vue qui sont développés dans votre texte, monsieur le ministre, sont loin d'être condamnables. Ils étaient déjà en partie contenus dans la loi dite Séguin. Ils ont été acceptés à peu près d'un commun accord par les organisations syndicales. Ils apportent des avantages supplémentaires aidant à mieux assurer la protection des salariés, une meilleure information sur la situation de l'entreprise et les conditions de travail, une véritable concertation avec les salariés, une reconnaissance du droit à la conversion, des garanties individuelles, et notamment une protection plus spécifique des travailleurs les plus âgés. Voilà certes des progrès sociaux plus sécurisants, dont chacun reconnaît le bien-fondé et que personne ne conteste.

Par contre, certaines mesures de détail nous inquiètent. Elles sont peut-être petites chacune séparément, mais, dans leur ensemble, elles posent des interrogations, et, additionnées, elles apportent des alourdissements de procédure, créent des rigidités nouvelles, qui, notamment dans le cas des petites entreprises, risquent de contribuer à aggraver parfois une situation à laquelle il est cherché remède.

Beaucoup de points ont été évoqués par les orateurs précédents. Je voudrais simplement en citer très brièvement deux ou trois que je juge importants.

D'abord, l'allongement des délais. Qu'on le veuille ou non, certaines des procédures envisagées vont allonger les délais pour permettre l'intervention de l'expert jusqu'au jugement final. Or sachons bien que quelques semaines d'attente de plus peuvent être très préjudiciables pour les finances d'une petite entreprise.

Deuxième point qui est envisagé par un des amendements qui sera présenté en séance publique et qui a été accepté en commission : l'introduction d'une personne étrangère à l'entreprise pour assurer la défense ou le soutien d'un salarié licencié. Quel employeur admettra cette ingérence d'un tiers dans ses propres affaires, même si ce tiers a la bénédiction du préfet parce qu'il aura été choisi sur une liste où il figure ?

Autre point que je trouve également dangereux : l'admission du doute au profit du salarié. Je pense que cette seule petite phrase, qui ne tient même pas une ligne dans le projet de loi à l'article 18, met par terre tout le contenu du projet de loi, car reconnaître qu'il y a possibilité de doute, c'est reconnaître que, après toutes les précautions prises dans les mesures antérieures, le travail de l'expert peut se révéler inutile puisque non convaincant. Et le juge pourra se trouver dans l'impossibilité de juger. C'est, à mon avis, aller loin et c'est même très grave, car, à la limite, on peut se demander si l'on ne sera pas conduit à ne pas aller tellement au fond des problèmes puis qu'il y aura toujours la possibilité de se raccrocher au doute. On pourra toujours dire : « il y a doute », et, s'il y a doute, le bénéfice sera pour le salarié.

Envisager cela revient à retirer une grande partie de son efficacité au texte, car, quelles que soient les précautions qu'on prendra pour analyser une situation, si l'on reconnaît que, au fond, on finira peut-être par ne pas bien connaître la situation, on ne pourra rien décider du tout.

Autre point important : le choix des licenciements ou, si vous préférez, l'ordre dans lequel on va présenter les licenciements, lors de la discussion préalable par exemple. La définition des critères d'ordre pose certainement un grave problème de conscience. Je veux bien - et c'est tout à fait normal - que l'on apporte une protection spéciale aux travailleurs les plus âgés à partir de cinquante-cinq ans. On en comprend la raison. Elle a été justifiée. Mais, si l'on doit licencier de toute façon pour des raisons économiques, choisira-t-on le jeune qui est entré il n'y a pas longtemps et qui a beaucoup de peine à trouver un premier emploi ? Choisira-t-on l'adulte qui est père de famille, qui a des enfants, dont la femme ne travaille pas ?

On va poser le problème sous une autre forme, mais on ne l'aura pas résolu, car, si l'on doit licencier, il y aura toujours - excusez le terme - une victime. Quelle sera la victime ? Je ne vois pas bien comment un tribunal va s'installer dans l'entreprise pour procéder à ce qu'on appelle une enquête préalable et décider qui sera la victime.

Il est exact que la création d'emplois repose essentiellement sur la base d'un environnement économique favorable, et le plan social, si précis soit-il, n'est malheureusement pas par lui-même et à lui seul un remède au chômage. Toutes les précautions prises pour mieux informer les travailleurs n'empêcheront pas les licenciements lorsque les conditions économiques conduiront à cette extrémité.

Je rappelle à ce propos - vous l'avez dit vous-même, monsieur le ministre - qu'un licenciement est toujours une décision grave. C'est une décision qui ne se prend pas à la légère, par plaisir, car le chef d'entreprise qui licencie ne va pas y gagner, ni sur le plan financier ni en gloire. Je ne pense pas que sa réputation sera grandie. Par conséquent, s'il doit licencier, c'est bien par nécessité, et non pas simplement par fantaisie.

En conclusion - car le temps presse - j'émettrai le souhait, avec mes collègues du groupe U.D.F., que le texte proposé dans son état actuel ne soit pas aggravé par de nouvelles mesures contraignantes, qui auraient pour effet de casser la dynamique de la création d'emplois. C'est le terme que vous avez vous-même employé, monsieur le ministre, cet après-midi. Vous avez dit : « Je ne suis pas là pour casser la dynamique de la création d'emplois ». Je souhaite justement que votre texte sorte de nos débats dans un état tel qu'il ne risque pas de casser cette dynamique de la création d'emplois. Sinon, il n'atteindrait certainement pas le résultat que vous attendez, vous et nous, aussi bien dans l'intérêt des salariés que dans celui des entreprises, car les deux intérêts sont entièrement liés. (*Applaudissements sur les bancs des groupes Union pour la démocratie française, du Rassemblement pour la République et de l'Union du centre.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Gilberte Marin-Moskovitz.

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mesdames, messieurs, au moment du débat sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, le C.N.P.F. avait annoncé que cette suppression permettrait la création de 400 000 emplois.

Or, depuis 1986, la réalité est toute différente. En effet, au cours de la période 1986-1988, notamment, le nombre de conventions F.N.E., justifiées ou non, a augmenté considérablement.

Parfois même, les entreprises qui ont bénéficié de ces conventions ont fait ensuite appel à des sociétés gérant le travail temporaire, afin de pourvoir certains postes ainsi libérés.

Ce sont donc des milliers d'emplois qui ont été ainsi perdus définitivement. Curieusement, il en est rarement fait état.

Il y a, par ailleurs, un effet pervers de la suppression de l'autorisation administrative dont on ne parle pas beaucoup : c'est le licenciement sec collectif.

Un exemple précis : la plus grande entreprise industrielle du département du territoire de Belfort a, dès le vote de la loi, et pour la première fois de son histoire, procédé à un licenciement collectif de quatre-vingt-cinq travailleurs.

Il y avait pourtant eu plusieurs conventions F.N.E. auparavant. La situation financière de l'entreprise était saine. Le carnet de commandes était bien rempli. Il n'était pas question non plus de restructuration. Il s'agissait simplement d'une opération de dégraissage des effectifs.

Quels ont été les salariés concernés ? Ceux qui, depuis plusieurs mois, composaient l'équipe dite de « réserve », c'est-à-dire des femmes et des hommes jugés non performants, pas très « rentables », disait-on, tout simplement parce qu'ils étaient victimes d'un accident de santé, d'une absence de formation, d'un niveau jugé trop faible, ou qu'ils cumulaient ces handicaps. Pourtant, certains d'entre eux étaient salariés depuis plus de quinze ans de l'entreprise et s'étaient même vu remettre la médaille d'honneur du travail. Ils n'avaient cependant pas bénéficié du crédit formation, celui-ci étant plus particulièrement réservé au personnel d'encadrement de cette entreprise.

Sur ce point précis de l'utilisation du crédit formation, vous avez bien voulu répondre, monsieur le ministre, à une question au moment du débat budgétaire. Cette réponse confirmait mes propos.

Aussi, monsieur le ministre, je voudrais exprimer ma satisfaction devant ce texte et la volonté que vous affirmez de reconnaître une existence aux salariés en leur assurant une protection plus grande et en leur reconnaissant des droits à être informés, à être consultés, à pouvoir se concerter, à être accompagnés et surtout à leur éviter cette humiliation supplémentaire qui leur était jusque-là imposée d'avoir à prouver qu'ils n'étaient pas coupables d'avoir été licenciés.

N'oublions pas que le capital humain est une richesse de l'entreprise. Que ferait l'entreprise sans ses travailleurs ?

Comment peut-on parler de « dédramatisation » du licenciement ? J'ai entendu prononcer ce mot plusieurs fois au cours du débat. Il faut n'avoir jamais connu ce drame pour en parler si légèrement.

Pour avoir accompagné des salariés vivant cet événement, je puis vous dire qu'il s'agit toujours d'une catastrophe, personnelle, familiale et sociale pour l'intéressé, même si sa qualification lui permet d'espérer un reclassement rapide et même lorsqu'il s'agit d'un cadre supérieur.

Je voudrais toutefois revenir un instant sur la situation des travailleurs jugés ou supposés inaptes, bien que, avant la crise, ils aient rendu des services à l'entreprise. Ils viennent inévitablement grossir les rangs des demandeurs d'emploi et ils sont indemnisés sur les fonds publics. Puis, ils deviennent des « fin de droits ». Quelle promotion !

Quelle image peut-on avoir de soi, comment trouver la force de se battre pour conserver sa dignité lorsque l'on n'est plus qu'un « fin de droits ».

Ces ex-travailleurs ont donc toutes les chances, si j'ose dire, de devenir des bénéficiaires du R.M.I. Ils feront dans ce cas l'objet d'une insertion ou plutôt d'un contrat tentant de les réinsérer.

Pourront-ils bénéficier de la mesure nouvelle que vous avez créée, monsieur le ministre ? Je veux parler du contrat de retour à l'emploi. Une entreprise pourra-t-elle les accueillir alors qu'une autre vient de les jeter parce qu'ils sont considérés comme trop fragiles ? Ont-ils une chance d'être réinsérés lorsque l'on sait par ailleurs que la loi de 1975 protégeant les travailleurs handicapés n'est pas appliquée et que les chefs d'entreprise préfèrent supporter une pénalité financière plutôt que l'embauche de ces salariés ?

Aussi, les parlementaires socialistes pensent qu'il est urgent d'arrêter et d'éviter cette hémorragie sociale. C'est l'objet d'un amendement déposé qui vise à protéger les salariés fragiles en demandant au patronat de prendre en compte les problèmes humains et sociaux de ces travailleurs.

Cette disposition contribuera, me semble-t-il, à freiner le développement d'une société à deux vitesses, qui voit, d'une part, des citoyens formés, efficaces, performants, donc obligatoirement salariés et intégrés socialement, et, d'autre part, des citoyens exclus.

En conclusion, je me permettrai simplement de rappeler la volonté du Président de la République et du Gouvernement de ne laisser personne sur le bord du chemin, volonté de lutter contre l'exclusion, qui s'est traduite notamment par la loi instaurant le revenu minimum d'insertion.

Ce projet de loi se veut une dynamique d'autonomisation des personnes. Il n'est donc pas fait pour permettre aux chefs d'entreprise de se décharger de leurs responsabilités envers leurs salariés. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Nicole Catala.

**Mme Nicole Catala.** Monsieur le ministre, vous me permettez tout d'abord de me réjouir de ce que vous-même et la majorité socialiste qui vous soutient ayez enfin reconnu et admis le caractère archaïque de l'autorisation administrative de licenciement.

**M. Guy Bêche.** C'est vous qui l'aviez instaurée à l'époque !

**Mme Nicole Catala.** Je vais précisément rappeler pourquoi nous l'avions instaurée, monsieur Bêche. Ce système avait été adopté le 3 janvier 1975 pour que l'inspecteur du travail puisse s'assurer de la suppression de l'emploi qui ouvrirait alors aux salariés le droit à l'allocation supplémentaire d'attente, à la fameuse A.S.A., qui a disparu par la suite.

Ce système n'avait plus alors aucune raison d'être. Il n'était pratiqué par aucun des grands pays qui sont nos concurrents aussi bien que nos partenaires.

Nous nous trouvions de ce fait dans une situation particulièrement rigide et, je l'ai dit, archaïque. Nous prenons acte de ce que vous avez définitivement abandonné ce système.

Faut-il d'ailleurs, à cet égard, relever que les vagues massives de licenciements que certains esprits chagrins prédisaient en 1987 si l'autorisation administrative était supprimée n'ont pas eu lieu.

**Mme Muguette Jacquaint.** Il y en eu tout de même pas mal !

**M. Nicole Catala.** Au contraire, en 1988, chacun le sait, le niveau de l'emploi s'est considérablement amélioré, ce dont nous nous réjouissons tous.

Cela posé, mon groupe est tout aussi préoccupé que vous d'assurer aux salariés les garanties indispensables contre cette mesure grave qu'est le licenciement. Aussi nous félicitons-nous que la formule positive des conventions de conversion soit appelée à connaître, à la suite de l'accord qui vient d'être conclu - ce dont nous nous félicitons avec vous -, un développement nouveau.

Mais, sur d'autres points, notre conception des rapports sociaux ne s'identifie pas à la vôtre. Nombre de réserves et de critiques ayant déjà été exprimées par les orateurs qui m'ont précédée, je me bornerai pour ma part à exprimer mes réserves, mes réticences, mes griefs sur trois points.

En premier lieu, je veux signaler la complexité actuelle du droit du licenciement. Ce dernier s'est enrichi au fil du temps de dispositions multiples qui se sont enchevêtrées au point de former aujourd'hui un véritable maquis dans lequel les salariés, les chefs des petites et moyennes entreprises ont beaucoup de difficultés à trouver leur chemin.

La première urgence, monsieur le ministre, était, à mon sens, une simplification de cet ensemble si touffu que, parfois, sa mise en œuvre débouche presque sur des dénis de justice.

Ce n'est pas la voie que vous avez choisie, puisque, au lieu de simplifier, vous multipliez les dispositions applicables. Était-ce vraiment nécessaire dix-huit mois après la réforme adoptée en 1987 ? Je me pose la question, et vous devinez quelle est la réponse que, pour ma part, je lui donne.

En tout cas, nous avons tous, ici, l'occasion d'apporter une solution simple sur l'un des points envisagés par votre texte : c'est la définition du licenciement pour motif économique.

Cette solution consiste à adopter la définition retenue par la directive communautaire du 17 février 1975, qui vise le licenciement « effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur ».

Cette définition claire est de nature, me semble-t-il, à réduire au minimum tout risque de contentieux. Et je crois que c'est une préoccupation que le législateur doit avoir à l'esprit lorsqu'il légifère.

En revanche, la rédaction que vous nous proposez pour l'article L. 321-1 ne manquera pas de multiplier les litiges. Elle conduit, en effet, à assimiler aux licenciements pour motif économique toutes les modifications substantielles du contrat de travail, puisque l'adverbe « notamment » ouvre la voie à une interprétation beaucoup plus large. Cette définition n'est pas acceptable. Mon groupe a déposé un amendement qui vous propose de retenir la définition communautaire. Nous attachons à cet amendement la plus grande importance.

Le second point sur lequel je m'éloigne de votre philosophie est la méfiance que vous manifestez à l'égard des accords d'entreprise. Le nouvel article L. 322-7 que vous nous proposez lie, en effet, l'octroi d'une aide pour les formations de longue durée à la signature d'un accord d'entreprise conclu en application d'un accord de branche. Pourquoi exiger cette superposition d'accords ? Pourquoi ne pas laisser à l'entreprise non couverte par un tel accord de branche la possibilité d'accéder à l'avantage institué par la loi ? Pourquoi ne pas ouvrir à une entreprise couverte par un accord de branche mais non pourvue de syndicats susceptibles de conclure un accord d'entreprise la possibilité de solliciter cette aide de l'Etat après consultation du comité d'entreprise ?

C'est bien souvent à ce niveau de l'entreprise que sont le mieux perçus, ressentis les besoins des salariés et que les solutions les plus adéquates peuvent être trouvées et mises en œuvre.

Je regrette, pour ma part, qu'en exigeant, je le répète, une superposition d'accords, votre projet de loi soit un texte qui contraigne et qui limite au lieu d'être un texte qui ouvre largement l'aide de l'Etat pour ces formations de longue durée.

Enfin - et ceci vous a déjà été dit - nous sommes opposés à l'adjonction que vous souhaitez apporter à l'article L. 122-14-3. Cet article, je le rappelle, est celui qui envisage l'éventualité d'un litige à la suite d'un licenciement. Il invite le juge, « à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur », à former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après toute mesure d'instruction qu'il estime utile.

Ce texte fondamental donne au juge, c'est-à-dire au conseil de prud'hommes, tous les moyens nécessaires pour forger sa conviction. C'est la grandeur de la fonction juridictionnelle que de poursuivre la recherche de la vérité jusqu'à son terme.

Bien sûr, cette tâche n'est pas toujours facile, mais il est, je le répète, de la grandeur même du juge, qu'il soit ou non un professionnel de la justice, de l'assumer, et de l'assumer jusqu'au bout !

Certes, en matière pénale, et on n'a pas manqué d'alléguer ce fait, un principe traditionnel veut que le doute bénéficie à l'accusé : mais il n'est absolument pas possible de transposer la solution traditionnelle du droit pénal au droit civil ou au droit social, où les intérêts des parties en litige sont également dignes d'être reconnus et protégés.

En vérité, en touchant aux règles de preuve, les dispositions que vous nous proposez ici, monsieur le ministre, déséquilibrent le procès et touchent au fond même du droit.

S'agissant, en particulier, de licenciements pour motif économique, la tentation pourra être forte pour la juridiction saisie d'exprimer un doute sur le caractère réel et sérieux de la mesure économique envisagée par l'employeur, de la réorganisation qu'il invoque et, ainsi, de faire basculer le licenciement pour motif économique dans la catégorie des licenciements non justifiés.

Ce risque est grave, monsieur le ministre, et nous souhaitons qu'il ne soit pas pris.

En tout cas, pour l'ensemble de ces raisons et de ces réserves, notre groupe subordonnera son vote à l'accueil qui sera réservé aux modifications que nous avons demandées. *(Applaudissements sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République.)*

**M. le président.** La parole est à M. Jacques Roger-Machart, dernier orateur inscrit.

**M. Jacques Roger-Machart.** Etant le dernier orateur inscrit, je m'efforcerais d'être bref, quitte à me montrer un peu schématique dans mon propos.

Monsieur le ministre, en indiquant que votre projet de loi était relatif à la « prévention du licenciement économique », vous avez mis l'accent sur un aspect essentiel : il convient, en effet, de prévenir les situations de licenciement afin de ne pas être obligé de pallier les difficultés des entreprises et de remédier aux suppressions d'emplois. La prévention suppose d'abord et avant tout une gestion prévisionnelle ; gestion de l'emploi, bien sûr, mais aussi d'un ensemble d'autres éléments de gestion, car l'emploi, en fin de compte, dépend de la bonne santé de l'entreprise.

L'enjeu a été évalué tout au long de ce débat : 430 000 emplois, c'est le nombre des licenciements économiques en rythme annuel que nous devons déplorer. Bien sûr, tous ces licenciements ne peuvent être évités, mais beaucoup pourraient l'être. En tout cas, tous devraient être anticipés, donc préparés. Tel est l'esprit de votre projet qui s'inscrit donc dans une perspective fondamentalement saine.

Il n'y a pas de difficulté particulière pour obtenir désormais une gestion prévisionnelle de la part des entreprises moyennes et grandes. Celles-ci disposent, en effet, d'équipes compétentes. De plus en plus, elles se sont accoutumées à la pratique de la gestion prévisionnelle.

En outre, la loi du 1<sup>er</sup> mars 1984 a fait obligation de publier des comptes prévisionnels pour les entreprises dépassant une certaine taille - en nombre de salariés ou par leur chiffre d'affaires. Elle a également introduit l'obligation de suivi par un commissaire aux comptes. Celui-ci a un devoir d'alerte si apparaissent des indices de difficultés. Symétriquement, pour le comité d'entreprise, il y a un droit d'alerte. L'article 1<sup>er</sup> de votre projet complète le dispositif en précisant que le comité d'entreprise doit être informé des éléments de gestion prévisionnelle relatifs à l'emploi.

Le problème des entreprises moyennes et grandes me paraît donc convenablement traité - du moins, il le sera dans peu de temps.

En revanche, il l'est beaucoup moins en ce qui concerne les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de comité d'entreprise et d'équipes compétentes pour suivre tous les éléments de la gestion. Elles ne sont pas suivies non plus par un commissaire aux comptes. Faute de comité d'entreprise, elles ne relèvent pas de l'article 1<sup>er</sup> de votre projet. Pourtant, c'est dans ces entreprises que se produisent la moitié des 430 000 licenciements économiques enregistrés chaque année. Plus de 200 000 licenciements économiques dépendent des petites entreprises de moins de cinquante salariés.

Ces entreprises ont trop souvent l'habitude de « gérer » les à-coups de la conjoncture sur le dos des travailleurs, c'est-à-dire en licenciant et en réembauchant. Pour elles, c'est la solution de facilité : une solution socialement coûteuse, bien sûr, voire inacceptable !

Quelle solution envisager à ce problème difficile ? Objectivement, il ne serait pas raisonnable d'imposer à ces entreprises des contraintes de gestion prévisionnelle du même type que celles qui sont demandées aux grandes entreprises. Ce n'est pas possible. Elle ne sauraient pas en supporter les coûts. Il n'existe donc pas de possibilités que je qualifierai d'« internes » et il faut donc rechercher des possibilités « externes » à ces entreprises.

A cet égard, deux voies me paraissent possibles :

La première est la voie que je qualifierai d'« associative » ou de « mutualiste », celle que nous avons ouverte par la loi du 1<sup>er</sup> mars 1984, avec la création des groupements de prévention agréés.

La seconde voie est parfaitement complémentaire dans mon esprit : c'est la forme individualisée de suivi de la gestion de ces petites entreprises, suivi assuré par des professionnels compétents appartenant à des professions réglementées. Je pense en particulier aux professionnels de l'expertise comptable qui me paraissent les plus aptes à assurer le suivi de gestion, l'assistance à la gestion prévisionnelle.

Les groupements de prévention agréés que nous avons prévus par la loi du 1<sup>er</sup> mars 1984, n'ont pas été réellement mis en pratique, même si une quinzaine de groupements ont été formellement mis en place. Le rapporteur en a parlé cet après-midi et il a donné des indications précises dans son rapport écrit. A mon sens, si ces groupements n'ont pas réussi à s'imposer, c'est faute d'incitation de la part de l'Etat, en particulier du ministère de l'économie et des finances, qui n'a pas vu l'intérêt des groupements. En outre, je mention-

nerai la guerre menée à l'encontre de cette formule par les professionnels de l'expertise comptable, en particulier, et par les chambres consulaires. Ils ont craint soit une concurrence sur leur propre marché, soit l'interventionnisme de l'administration dans les affaires du chef d'entreprise.

A mon avis, nous devrions aujourd'hui profiter de ce projet de loi et de la perspective dans laquelle il s'inscrit pour tenter de corriger le tir, pour mieux expliquer les intentions et, peut-être, pour remettre sur les rails cette forme de prévention, ou d'assistance à la gestion prévisionnelle, la forme mutualiste ou associative.

Tel est d'ailleurs, si j'ai bien compris, le souci du rapporteur et de la commission des affaires sociales qui nous proposeront un amendement tendant à créer une incitation fiscale intéressante pour les entreprises qui adhèreraient à ces groupements. Je m'en réjouis, bien sûr, et j'espère que le Gouvernement acceptera de donner un avis favorable à cet amendement.

Il conviendrait également, me semble-t-il, de reprendre une idée suggérée récemment par l'ordre des experts-comptables agréés. Il s'agirait d'élaborer une convention cadre assurant aux petites entreprises qui le souhaiteraient une aide à la prévision et au diagnostic donnant lieu à un rapport annuel. L'ordre s'engagerait à assurer la qualité des diagnostics. Il conviendrait alors que des avantages financiers ou fiscaux soient accordés aux entreprises qui accepteraient de conclure une telle convention.

Cependant, qu'il s'agisse de la forme associative ou de la forme individualisée, l'esprit est le même. Il s'agit d'inciter les petites entreprises à accepter un suivi externe de leur gestion. Bien sûr, une carotte est nécessaire pour l'incitation, à moins de prévoir le bâton pour celles qui refuseraient. La solution, comme le prévoit le rapporteur, peut emprunter la voie fiscale.

Ne pourrait-on envisager aussi d'emprunter la voie conventionnelle, celle des partenaires sociaux ? Je vous demande d'y réfléchir, monsieur le ministre. Pourquoi ne pas imaginer, par exemple, de créer une prime à déduire des cotisations des ASSEDIC pour les entreprises qui adhèreraient à un tel système et, au contraire, d'imposer une surcotisation pour les autres ? Voilà une autre voie qui serait puissante pour inciter les entreprises à s'engager dans le processus !

Je n'irai pas plus loin à ce stade. J'avais d'ailleurs préparé des amendements que je n'ai pas déposés, Monsieur le ministre, pourrions-nous nous mettre d'accord pour, d'ici la deuxième lecture, nous efforcer d'avancer un peu plus afin de compléter ce texte par des dispositions concernant les petites entreprises ?

Nous pourrions alors, en liaison avec votre cabinet et avec les professions libérales concernées, élaborer quelques amendements précisant la notion de « groupements de prévention ». Ces groupements gagneraient d'ailleurs à être appelés « groupements de gestion prévisionnelle agréés ». Cette formulation plus précise ferait peut-être moins peur. Avec le mot « prévention », on voit déjà poindre le risque de l'entreprise en difficulté... Il faudrait mettre au point ces groupements et introduire peut-être une forme de suivi conventionnel et individualisé avec les professions libérales concernées.

Voilà, monsieur le ministre, ce que je vous propose, et je serais très heureux d'obtenir votre accord. *(Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)*

**M. le président.** La discussion générale est close.

Aucune motion de renvoi en commission n'étant présentée, le passage à la discussion des articles du projet de loi dans le texte du Gouvernement est de droit.

Je rappelle qu'à partir de maintenant peuvent seuls être déposés les amendements répondant aux conditions prévues aux alinéas 4 et suivants de l'article 99 du règlement.

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Mesdames, messieurs, tout au long de ce débat, l'opposition, au fond, a posé une même question. « Fallait-il légiférer ? », a demandé M. Cabal ; « ce débat était-il utile ? », s'interrogeait M. Philibert ; « était-il opportun de l'engager ? », se demandait M. Delattre. La réponse du Gouvernement, comme de la majorité, est venue

de M. Le Garrec dont je vais reprendre l'expression : ce débat était attendu par des millions de salariés et nous ne pouvions pas les laisser sans protection ! (« Très bien ! » sur plusieurs bancs du groupe socialiste.) Je remercie les membres de la majorité de l'avoir rappelé.

Cet après-midi, dans mon intervention, j'ai déclaré que j'étais animé par un double souci : d'une part, ne pas casser la dynamique des créations d'emplois ; d'autre part, assurer une protection accrue aux salariés, en veillant tout particulièrement à la situation des travailleurs âgés et des salariés dits « fragiles », notamment les femmes et les personnels peu qualifiés. Nous ne pouvions pas, en effet, laisser sur le bas-côté de la route, alors que nous constatons une reprise sélective, un nombre croissant de salariés. Nous devons intervenir pour trouver un remède à la situation de ces travailleurs-là.

Au nom du groupe socialiste, M. Vidalies a posé des problèmes auxquels le Gouvernement va s'attacher d'apporter une réponse, à commencer par le développement excessif du travail intérimaire.

Le problème de l'emploi précaire a été soulevé sur tous les bancs. Le travail intérimaire n'est pas critiquable en lui-même. Ce qui l'est, c'est la part excessive qu'il prend depuis quelques mois. Nous assistons à un phénomène de substitution qui appelle à tout le moins une étude. Je vais donc engager sur ce point une concertation avec les partenaires sociaux, avec la commission compétente de l'Assemblée nationale et avec la majorité : nous devrons les uns et les autres définir les moyens de remédier à une situation intolérable à bien des égards. (« Très bien ! » sur les bancs du groupe socialiste.)

J'en viens à la situation des travailleurs « fragiles ».

A ce sujet encore, la commission, par son président et par son rapporteur, le groupe se sont exprimés. Nous ne pouvons pas accepter la marginalisation de certains de nos concitoyens. La collectivité doit chercher une solution. Il faut penser à l'effort nécessaire, réparti entre l'Etat, les collectivités locales - quel maire n'a accueilli des travailleurs « fragiles » dans une de ses permanences - et les entreprises.

Ce problème doit être posé, et il appelle une réponse.

Troisième problème posé par M. Vidalies au nom du groupe socialiste, la représentation des salariés dans les petites et moyennes entreprises. M. Jegou l'a reconnu, il y a là un véritable problème et je m'en suis expliqué devant l'inter-groupe des petites et moyennes entreprises. Je souhaite que nous l'étudions et que nous parvenions à des solutions. Là encore, je le confirme, j'engagerai une concertation avec les partenaires sociaux avant de soumettre à l'Assemblée un certain nombre de propositions.

Je me suis efforcé, tout au long de ce texte, de ne rien mettre en œuvre qui puisse compromettre la santé retrouvée de l'économie et je remercie M. Haby de l'avoir qualifié de contribution positive. Mais je me suis également efforcé de faire en sorte que les aspects sociaux ne soient pas négligés et permettez-moi de dire que si je suis intervenu pour modifier la loi de 1986, c'est que celle-ci présentait des insuffisances sur lesquelles même le patronat a attiré mon attention, dès ma nomination, relatives, notamment, à l'incertitude des délais de licenciement.

Vous avez été nombreux à parler des délais de licenciement. Il faut bien voir que la loi de 1986 créait, en raison même de la jurisprudence, une très grande incertitude. Le titre III du projet a remédié à une telle incertitude. Mais, en dehors des délais incertains, la loi de 1986 présente des inconvénients majeurs : des plans sociaux insuffisants, des garanties qui n'assurent pas la protection des salariés, une substitution des jeunes aux travailleurs les plus âgés. Une étude objective de ses défauts m'a conduit à vous présenter ce texte.

J'ai noté plusieurs points de désaccord entre la majorité et l'opposition. Le premier porte sur la définition du licenciement économique. J'ai souhaité qu'elle s'appuie sur la directive européenne de 1975, tout en intégrant les avancées jurisprudentielles. Elle est donc beaucoup plus protectrice que ne l'aurait été le simple rappel de la directive de 1975. Je l'ai voulu ainsi.

Le deuxième point a trait à l'introduction de la règle selon laquelle le doute du juge profite au salarié. Permettez-moi quelques explications de nature juridique. Le rapporteur, M. Vidalies et moi-même tout à l'heure l'avons rappelé. Dans la procédure civile, c'est au plaignant qu'il incombe

d'apporter la preuve des allégations qu'il développe à l'appui de ses prétentions. Mais la procédure actuelle du code du travail s'inscrit dans une logique toute différente. Elle confère au juge le soin d'apprécier la réalité et le sérieux des motifs de licenciement après toute mesure d'instruction utile. Le plaignant n'a donc pas la charge de la preuve, je le rappelle très clairement.

Le projet se borne à régler le cas où, après épuisement des mesures d'instruction utiles, le juge hésite encore ; alors, et alors seulement, ce dernier devra faire droit à la demande.

Si le texte du Gouvernement n'était pas retenu, le doute, comme c'est le cas actuellement, profiterait à l'employeur. Le juge judiciaire a, en effet, tendance à s'en remettre à l'application des règles de droit commun qui laissent la charge de la preuve au plaignant. Or, dans les affaires de licenciement, les moyens de preuve sont inégalement répartis et c'est l'employeur qui les détient en grande partie.

Notre texte, comme la majeure partie des dispositions du code du travail, vise à corriger un déséquilibre. Rien de plus. Il n'impute pas à l'employeur la charge de la preuve, il laisse au juge le soin de forger sa conviction à partir d'éléments fournis par les parties. Il respecte la logique de la loi de 1973 - j'ai indiqué tout à l'heure que j'avais repris les débats parlementaires auxquels j'avais alors participé - et il ne s'écarte pas de l'équité que nous avions voulu fonder, même si, en réalité, le progrès n'a pas été celui que le législateur de l'époque avait voulu.

Le texte que je vous propose s'inscrit donc dans la ligne de la loi de 1973 et vise à en appliquer l'esprit sans autre débordement. J'ai d'ailleurs indiqué que les mêmes dispositions existaient dans le code du travail pour les sanctions disciplinaires et en matière d'égalité professionnelle.

Le troisième point d'opposition porte sur la généralisation de la priorité de réembauchage. Nous l'inscrivons dans la loi car nous voulons l'instituer comme une garantie, et c'est tout à l'honneur du Gouvernement et de la majorité d'adhérer volontairement dans ce sens.

Dès le départ, j'ai indiqué aux partenaires sociaux et au patronat que je prendrais une telle mesure. Leurs réactions, je vous les ai fait connaître dans mon intervention. Ils souhaitent que le législateur ne s'écarte pas trop de l'accord interprofessionnel de 1969 modifié en 1986. La priorité de réembauchage est un des éléments forts de notre texte et, s'il y a désaccord, il faut que ce désaccord soit clair. Sur ce point, nous ne reviendrons pas en arrière.

Quatrième point d'opposition, la possibilité pour les organisations syndicales d'ester, dans certaines conditions, en justice. Je voudrais là aussi m'expliquer complètement. On ne peut renforcer les garanties individuelles des salariés sans accroître la place du juge. C'est naturellement sur le juge que je compte pour assurer le respect de la définition du licenciement économique, et c'est en partie pour faciliter sa tâche que j'introduis la règle selon laquelle le doute profite au salarié. C'est également parce que je crois au rôle du juge, et notamment à celui des prud'hommes, que je suis prêt, monsieur le rapporteur, à accepter la disposition dont vous nous avez parlé, étendant la capacité des organisations syndicales à ester en justice. Cette innovation permettra d'assurer une meilleure protection des salariés, souvent mal à l'aise face à l'action devant les tribunaux.

Il importe bien évidemment de préserver la liberté de chacun en prévoyant - M. Haby a eu raison de le souligner - l'information obligatoire des salariés sur l'intention de l'organisation syndicale de saisir la justice et en réservant aux salariés la possibilité de s'opposer, s'ils le souhaitent, à une telle action. Il n'y a pas sur ce point essentiel de désaccord entre la commission et le Gouvernement.

Sous cette réserve, je considère qu'un amendement en ce sens ne ferait que corriger une lacune de notre code. Les organisations syndicales ont déjà le droit d'ester en justice quand il s'agit d'assurer l'application d'une convention ou d'un accord collectif qu'elles ont signé. Je souhaite rendre l'Assemblée attentive à ce point. C'est ainsi qu'elles peuvent veiller au respect de règles conventionnelles sur le licenciement, alors qu'elles ne peuvent jouer le même rôle lorsque ces règles sont définies par la loi.

Une telle situation n'est pas satisfaisante. Elle est même paradoxale, car elle aboutit à diminuer les protections offertes aux salariés lorsque les règles du licenciement sont définies dans la loi et non par l'accord.

J'ajoute que les syndicats ont déjà la capacité d'ester en justice pour l'application de plusieurs législations. C'est le cas pour la répression du travail clandestin ou en ce qui concerne le régime des travailleurs à domicile. L'extension de cette liste aux licenciements ne peut être que bénéfique.

Je suis convaincu que les organisations syndicales sauront utiliser avec sagesse cette faculté, comme elles l'ont toujours fait dans les domaines où elle leur est offerte. Et il n'est dans l'intérêt d'aucune d'entre elles de former des recours abusifs qui feraient perdre tout crédit à leurs auteurs.

Sur ces cinq points de désaccord, le Gouvernement compte sur le soutien de la majorité, dont il reprendra les amendements. (*Murmures sur les bancs des groupes du Rassemblement pour la République et Union pour la démocratie française.*)

Je les ai clairement précisés. Dans les négociations avec les partenaires, sociaux, j'ai d'ailleurs indiqué chaque fois les points sur lesquels je m'engagerai. Mais ce qui vous gêne, mesdames, messieurs de l'opposition, c'est sans doute l'accord intervenu entre les partenaires sociaux !

**Mme Nicole Catala.** Sûrement pas !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Ceux-ci ont voulu librement négocier l'aménagement des conventions de conversion, ils l'ont fait ! (*Murmures sur les bancs des groupes du Rassemblement pour la République et Union pour la démocratie française.*) Je rappellerai que je me suis interdit, dans le projet de loi tel qu'il vous a été soumis dans sa rédaction initiale, d'anticiper sur leur accord, et les articles du titre II sont, en quelque sorte, des articles d'appel. Les amendements déposés par le Gouvernement reprennent les conclusions de l'accord intervenu vendredi soir, entre l'Etat, le patronat et les syndicats. J'en viens aux implications financières du texte puisque la question m'a été posée à plusieurs reprises. J'ai fait dresser une estimation des mesures nouvelles.

Pour la prévention du licenciement économique, les aides à la formation dans le cadre des accords sur l'emploi représenteront une charge de l'ordre de 235 millions de francs, les aides aux petites et moyennes entreprises pour leur permettre de réaliser des audits, une dépense de 50 millions de francs, soit une dépense totale au titre de la prévention du licenciement de 285 millions de francs.

Pour l'établissement du droit à la conversion des salariés, l'augmentation du nombre des conventions de conversion que nous voudrions porter à 60 000 en 1990 représentera pour l'Etat et les entreprises une charge nouvelle de 175 millions de francs, l'amélioration des conventions de conversion pour l'Etat, les entreprises, l'UNEDIC, l'association pour la gestion des conventions de conversion, une charge de 395 millions de francs, soit un total, pour la généralisation et l'amélioration des conventions de conversion, de 570 millions de francs.

Si bien qu'au titre de la prévention du licenciement comme de la mise en œuvre de la généralisation des conventions de conversion, c'est, pour 1990, et sans que nous ayons atteint le rythme de croisière, une dépense totale de 855 millions de francs qui sera occasionnée par le vote du texte qui vous est soumis.

Ne disons pas que ce sont des charges nouvelles pour les entreprises. Je ne le laisserai pas dire. Ce n'est pas vrai. La gestion prévisionnelle que nous mettons en œuvre, les aides aux petites et moyennes entreprises pour réaliser un audit, pour former et adapter leur personnel vont se traduire pour l'Etat, il est vrai, aussi, pour les entreprises - mais elles l'ont librement accepté -, comme pour le régime d'assurance-chômage, par une charge de près de 900 millions de francs, donc une dépense supplémentaire considérable de la part de l'Etat, et je souhaite que tous veuillent bien s'en rendre compte.

Je réponds maintenant brièvement à ceux qui sont intervenus.

Il y a dans l'exposé de M. Delattre un point que je ne puis accepter car je ne laisserai pas dire que les grandes entreprises de ce pays contourneront ce texte comme les autres. Je ne peux pas, comme ministre du travail, chargé de l'application du code du travail, laisser dire à un parlementaire...

**M. Michel Coffineau, rapporteur.** Irresponsable !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** ... que ce texte ne sera pas appliqué...

**M. Alain Vidalies.** Il n'aurait pas dû oser !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** ... et qu'il sera, comme d'autres textes, mis de côté. Je ne laisserai pas dire ça.

**M. Jean-Michel Bolorgey, président de la commission.** Très bien !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** M. Delalande a dressé le catalogue des points qui peuvent nous séparer, et très largement, dans l'inventaire des difficultés, le catalogue des points de friction que je puis avoir sur ce texte avec l'opposition. Je suis d'accord avec lui, nous devons établir une éthique de l'approche du licenciement. C'est bien ce qui motive la démarche de la majorité et du Gouvernement, cette volonté d'assurer une gestion prévisionnelle.

Je confirme à M. Barrot que ce texte a été préparé par une longue négociation. J'ai compris sa position résultant de l'évolution de la discussion parlementaire. Elle me paraît raisonnable. Un point qu'il a évoqué me paraît devoir retenir l'attention de l'Assemblée et du Gouvernement, à savoir la situation des entreprises artisanales qui cessent leur activité. Nous tâchons de voir, dans le cadre des aménagements à l'article 4 et de l'extension de l'amendement Delalande, les conditions dans lesquelles certaines dispositions pourraient être prises pour y porter remède.

J'ai écouté Mme Jacquaint avec attention et je comprends la position que le groupe communiste a voulu exprimer, ce soir, par sa voix et par celle de M. Pierna.

Je lui confirme que les formations qui seront financées par l'Etat pour assurer l'adaptation interne des salariés sont destinées à ceux qui demeureront dans l'entreprise. Et je veillerai, dans les conventions passées au niveau des branches et des entreprises, à l'application de ce critère, car l'Etat n'aidera sûrement pas les entreprises à préparer des licenciements ultérieurs.

Je lui indique également que nous avons procédé à la moralisation des S.I.V.P., ce qui s'est traduit par une diminution de moitié de leur nombre.

**M. Louis Pierna.** Il y en a encore beaucoup trop !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Par conséquent, la démarche que je vous avais proposée à l'automne dernier en vous demandant de reprendre dans la loi un accord passé entre les partenaires sociaux, me paraît avoir été la bonne. Je souhaite qu'elle soit à nouveau retenue.

M. Philibert m'a interrogé sur l'aide aux petites et moyennes entreprises. Dès lors qu'il y aura un accord de branche et qu'il prévoira l'application directe dans les petites et moyennes entreprises, le recours à l'accord d'entreprise ne sera pas nécessaire, car nous avons la volonté d'assurer un déclenchement direct de l'aide aux P.M.E.

J'ai vivement apprécié l'intervention de M. Le Garrec. Les préoccupations qui sont les siennes : le développement local et la prise en considération du bassin d'emploi, me paraissent devoir être retenues. Nous nous efforcerons, dans les mesures que nous prendrons pour l'emploi et pour la formation, de conduire des actions à ces deux niveaux au cours des prochaines années.

De même, la création d'observatoires sur l'emploi et la formation est une idée qui a été retenue dans nombre de contrats de plan conclus entre l'Etat et les régions. C'est à la demande des conseils régionaux que l'Etat finance ou financera le développement de ces observatoires.

Mme Sublet a mis l'accent sur la nécessité de développer la formation, notamment dans les P.M.E., et d'assurer l'égalité professionnelle. Comme Mme Mignon, elle a bien voulu souligner les mesures novatrices que pouvait contenir le projet de loi. Je les remercie l'une et l'autre de leur approbation.

Certaines expériences locales m'apparaissent intéressantes et méritent d'être développées. Ainsi, je suis prêt à examiner avec Mme Sublet dans quelles conditions l'opération organisée par les chambres d'agriculture dont elle a fait état pourrait être étendue à d'autres secteurs et à d'autres organismes.

Je remercie M. Jegou d'avoir évoqué le problème réel que pose la représentation des salariés dans les P.M.E. Sans doute pourrions-nous l'examiner ensemble, majorité et opposi-

tion, dans le cadre de l'intergroupe qu'il préside. Il ne s'agit pas d'alourdir les contraintes des entreprises, mais de faire en sorte que s'instaure un véritable dialogue social. Or il ne peut y avoir de dialogue social que s'il y a des partenaires qui sont prêts à s'engager et à discuter. Aussi souhaitons-nous que ces objectifs que sont la maîtrise paritaire des licenciements et la gestion prévisionnelle de l'emploi deviennent la réalité, dans les petites et moyennes entreprises comme dans les grandes.

J'ai bien noté les réflexions de M. Jean-Yves Haby. Nous verrons, au cours de la discussion parlementaire, dans quelles conditions la possibilité d'ester en justice pour les organisations syndicales pourrait donner lieu aux précisions qu'il a souhaitées.

Mme Roudy a évoqué le problème de l'égalité professionnelle et de l'application de la loi que nous avons tous en mémoire et dont l'initiative lui revient. Elle a déposé trois amendements. Je lui ai indiqué avant la discussion que je les étudierais. Je lui donne l'assurance que deux d'entre eux recevront l'accord du Gouvernement. Il appartiendra à la commission de les examiner à son tour. Pour ma part, je considère qu'ils peuvent enrichir le projet de loi.

M. Perrut m'a demandé de ne pas casser la dynamique de la création d'emplois. Rien dans mes propos ne permet de dire que je pourrais m'engager dans une telle voie. Je souhaite simplement que l'équilibre que j'ai défini soit respecté.

Mme Marin-Moskovitz a plaidé pour une entreprise qu'elle connaît bien et pour des cas douloureux qui se sont produits dans son département. J'ai noté avec attention ce qu'elle a dit des problèmes qui peuvent naître lorsqu'on licencie de façon brutale, sans prendre en compte les réalités humaines. J'ai noté aussi son désir d'une protection plus grande accordée aux salariés. J'ai noté enfin sa volonté de trouver une solution au problème des travailleurs inaptes ou qui le deviennent. C'est une réflexion que nous devons conduire. Elle n'est pas facile ; je souhaite que nous puissions l'entreprendre de concert avec la commission, puisque les critères sociaux sont l'un des sujets qui ont retenu l'attention de son président.

J'aurais souhaité dire à Mme Catala que j'avais compris ses réserves. Elle a repris certains des points évoqués par M. Delalande sur la définition du licenciement économique, contesté la règle selon laquelle le doute du juge profite au salarié et manifesté une certaine méfiance à l'égard des accords collectifs. Mais je crois avoir déjà répondu que le mécanisme d'octroi des aides de l'Etat ne laissera pas de côté les petites et moyennes entreprises et que je suis ouvert à des solutions qui en permettraient l'application automatique.

A M. Jacques Roger-Machart, j'indique que le règlement des difficultés des petites et moyennes entreprises est lié au développement des moyens de prévention, donc à la reconnaissance des groupements de prévention agréés, et aussi à l'application effective des mesures adoptées à l'initiative de M. Badinter. Je suis prêt, monsieur le rapporteur, à accepter, au nom du Gouvernement, les amendements que vous pourriez présenter en vue d'assurer une meilleure prévention, et notamment à discuter avec vous, dès demain, des incitations fiscales qui pourraient être mises en place. Au-delà, nous devons examiner avec les professions des mesures propres à assurer une meilleure gestion prévisionnelle tout en préservant la liberté du chef d'entreprise.

M. Dolige me pardonnera de lui répondre par une boutade. Mais comment peut-il soutenir en même temps qu'il ne faut pas de loi, et qu'il faut l'amender ? Néanmoins, au-delà de cette contradiction, je comprends le sentiment qui l'anime.

Je salue la générosité de M. Jean-Paul Fuchs et je l'approuve d'avoir souligné que ce texte refusait tout dogmatisme. Nous n'avons pas fait œuvre dogmatique, cela n'a jamais été l'intention de la majorité ni du Gouvernement. Nous répondons à un problème, nous nous soucions d'améliorer la protection des travailleurs de ce pays et nous sommes convaincus que nous y parviendrons plus efficacement grâce aux mesures contenues dans ce projet que si nous avions rétabli l'autorisation administrative de licenciement.

Je souhaite que le même esprit nous anime dans la discussion des articles et qu'elle se déroule dans le même climat et la même relation de confiance entre l'Assemblée et le Gouvernement. Nous ferons ainsi du bon travail, au service de la communauté des travailleurs de ce pays. *(Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)*

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

## DÉPÔT D'UN RAPPORT

**M. le président.** J'ai reçu de M. Marc Dolez un rapport fait au nom de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif aux groupements européens d'intérêt économique et modifiant l'ordonnance n° 67-821 du 23 septembre 1967 sur les groupements d'intérêt économique.

Le rapport sera imprimé sous le numéro 703 et distribué.

## ORDRE DU JOUR

**M. le président.** Aujourd'hui, à quinze heures, première séance publique :

Questions posées à M. Claude Evin, ministre de la solidarité, de la santé et de la protection sociale ;

Suite de la discussion, après déclaration d'urgence, du projet de loi n° 648, modifiant le code du travail et relatif à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion (rapport n° 690 de M. Michel Coffineau, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales).

A vingt et une heures trente, deuxième séance publique :

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

La séance est levée.

(La séance est levée, le jeudi 25 mai 1989, à une heure.)

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

CLAUDE MERCIER

ORDRE DU JOUR  
ÉTABLI EN CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTS

Réunion du mardi 23 mai 1989

Après l'ordre du jour publié au *Journal officiel* (Débats parlementaires) du mercredi 24 mai 1989, ajouter l'annexe suivante :

## ANNEXE

*Questions orales inscrites à l'ordre du jour  
du vendredi 26 mai 1989*

*Questions orales sans débat*

N° 102. - M. Georges Benedetti appelle l'attention de M. le ministre d'Etat, ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, sur l'expérimentation de l'apprentissage des langues vivantes à l'école primaire, qui doit débiter dès la prochaine rentrée scolaire. La circulaire parue au *Bulletin officiel de l'éducation nationale* le 6 mars dernier fait référence, pour l'enseignement de ces langues, à d'éventuels « intervenants extérieurs ». Il lui demande de bien vouloir lui indiquer qui, dans le cas d'un recours à des « intervenants extérieurs », financera ces personnes : les collectivités locales (et dans ce cas il y aurait transfert de charges) ou l'Etat.

N° 98. - M. Bourg-Broc attire l'attention de M. le ministre de l'intérieur sur la situation de effectifs des corps de police dans la circonscription de Châlons-sur-Marne. La circonscription de police de Châlons-sur-Marne compte plus de 71 000 habitants répartis sur les territoires de neuf communes. Or, il est clair que le fonctionnement actuel des services de police pose de grosses difficultés en raison d'un manque d'effectifs évident, compte tenu de la diversification des tâches qui impose une multiplication des structures : brigades de surveillance, de police générale, d'ilotage, d'accidents, de police judiciaire. Ce besoin en personnel est d'autant plus ressenti qu'à la

fin de 1989, un nouvel hôtel de police sera mis en fonction et que bien évidemment une restructuration ne pourra s'effectuer qu'avec une augmentation du personnel devant les nouvelles charges à supporter. Or, pour le moment, dans des domaines aussi importants que l'accueil du public ou la garde à vue des prévenus, rien ne semble avoir été décidé, ce qui va très vite poser un nombre considérable de problèmes pour la bonne exécution de ce service public qui ne tolère pas la désorganisation. Aussi, devant l'inquiétude, tant des fonctionnaires de police châlonnais que des habitants concernés, il souhaiterait savoir quelles vont être les mesures prises pour pallier cette nouvelle situation et si une augmentation du personnel est envisageable.

N° 104. - M. Yves Coussain attire l'attention de M. le ministre de l'équipement, du logement, des transports et de la mer sur le problème crucial du désenclavement du bassin aurillacois. En effet, selon un rapport établi en 1988 par le Conseil économique et social, Aurillac est la ville préfecture la plus enclavée de France. Cette situation vient d'être aggravée par l'arrêt de la ligne aérienne Paris-Aurillac ; des recherches de solutions sont en cours mais une solution définitive et valable ne pourra être trouvée qu'avec la mise en œuvre d'une solidarité nationale réelle. Par ailleurs, le contrat de plan Etat-Auvergne ne remédie pas à l'horizon 1993 à l'état déplorable de la R.N. 122, principal axe routier du département reliant Aurillac à la future A 75 à l'est et à Toulouse au sud-ouest. Il lui demande si le Gouvernement envisage de faire un effort significatif pour mettre fin à cette situation qui étouffe le bassin économique d'Aurillac.

N° 101. - Dans le cadre du décret du 20 janvier 1989 portant application aux départements d'outre-mer de la loi instaurant le revenu minimum d'insertion, l'Etat s'était engagé à verser une participation financière destinée à compenser la différence entre le montant du R.M.I. servi dans les D.O.M. et le montant du R.M.I. métropolitain. M. Maurice Louis-Joseph-Dogué souhaiterait que M. le ministre des départements et territoires d'outre-mer lui précise si cette participation a été effectivement versée au département de la Martinique, et, si oui, selon quelles modalités et pour quelle affectation. Dans le cas contraire, il lui demande de bien vouloir lui dire quand l'Etat compte tenir ses engagements.

N° 99. - M. Paul Duvaléix appelle l'attention de M. le ministre de l'agriculture et de la forêt sur les revendications des producteurs français de fraises confrontés à des importations en provenance d'Espagne qu'ils considèrent comme abusives et qui entraînent un effondrement des cours au moment où la production française pourrait se stabiliser.

N° 100. - Mme Ségolène Royal attire l'attention de M. le ministre de l'agriculture et de la forêt sur la situation tout à fait inéquitable de la région Poitou-Charentes à l'égard des pénalités laitières. Cette région a vu partir plus de 12 p. 100 de sa quantité de référence depuis l'instauration des quotas et le tissu rural commence à en être dangereusement atteint. Pour y résister, et pour rétablir un peu d'équité, il est nécessaire que le Poitou-Charentes récupère les quantités indûment prélevées lors de la campagne 1986-1987 (excès de gel au-delà des 2 p. 100 réglementaires), soit 25 000 tonnes. Dans l'immédiat, pour compenser le règlement de ce contentieux, elle lui demande une compensation sur les présents dépassements, soit 5 000 tonnes au total. Au moment où l'on s'inquiète de la montée d'une « France en friche », on ne peut pas rester les bras ballants devant la fuite du patrimoine laitier, donc du cheptel, car c'est la mort des petites communes qui en résulte un peu plus chaque jour. On ne peut pas d'un côté se mobiliser pour un meilleur aménagement de l'espace rural, et de l'autre passer son temps à colmater les fuites : un troupeau qui disparaît ici, une école qui ferme là. Il en coûtera au total beaucoup plus cher pour résoudre les problèmes sociaux posés dans des villes et des banlieues exagérément peuplées, parce que l'espace rural n'aura pas eu les moyens de maintenir les jeunes sur place.

N° 105. - M. Georges Hage attire l'attention de M. le ministre de la solidarité, de la santé et de la protection sociale, sur la langue française des signes. Il convient de reconnaître officiellement ce langage spécifique destiné aux personnes sourdes. Ce dernier constitue, en effet, un moyen privilégié pour favoriser l'épanouissement et la formation des enfants sourds. Il représente aussi un outil de communication et de culture précieux pour les adultes sourds et malentendants. Le droit au développement harmonieux des personnes sourdes, leur droit à l'information, à l'expression, leur liberté exigent qu'ils puissent avoir recours à cette langue. Il lui demande s'il entend favoriser cette reconnaissance qui suppose que des moyens soient mis en œuvre, à cet effet, que l'éducation natio-

nale fournisse un enseignement en langue des signes, qu'un corps d'interprètes d'Etat soit créé et mis à la disposition des personnes sourdes pour toutes les démarches essentielles à leur existence.

N° 103. - M. Emile Koehl appelle l'attention de M. le secrétaire d'Etat chargé des anciens combattants et des victimes de guerre sur la situation des incorporés de force alsaciens et mosellans détenus dans les camps sous contrôle soviétique. En effet, le décret n° 73-74 du 18 janvier 1973, complété par les décrets n° 77-1088 du 20 septembre 1977 et n° 81-315 du 6 avril 1981, ne concerne que le camp de Tambov et ses camps annexes. Les études médico-légales ont montré que le sort subi par ces prisonniers était identique dans tous ces camps ou lieux de détention. C'est pourquoi il souhaite que la proposition de loi adoptée par le Sénat le 25 mai 1987 et visant à la reconnaissance morale de la nation à l'égard des anciens détenus du camp de Rawa-Ruska soit également étendue dans un esprit de justice à tous les bénéficiaires de la loi de 1983 et notamment à l'ensemble des prisonniers de guerre du camp de Tambow.

## COMMISSION MIXTE PARITAIRE

COMMISSION MIXTE PARITAIRE CHARGÉE DE PROPOSER UN TEXTE SUR LES DISPOSITIONS RESTANT EN DISCUSSION DU PROJET DE LOI RELATIF AUX GROUPEMENTS EUROPÉENS D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE ET MODIFIANT L'ORDONNANCE N° 67-821 DU 23 SEPTEMBRE 1967 SUR LES GROUPEMENTS D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE

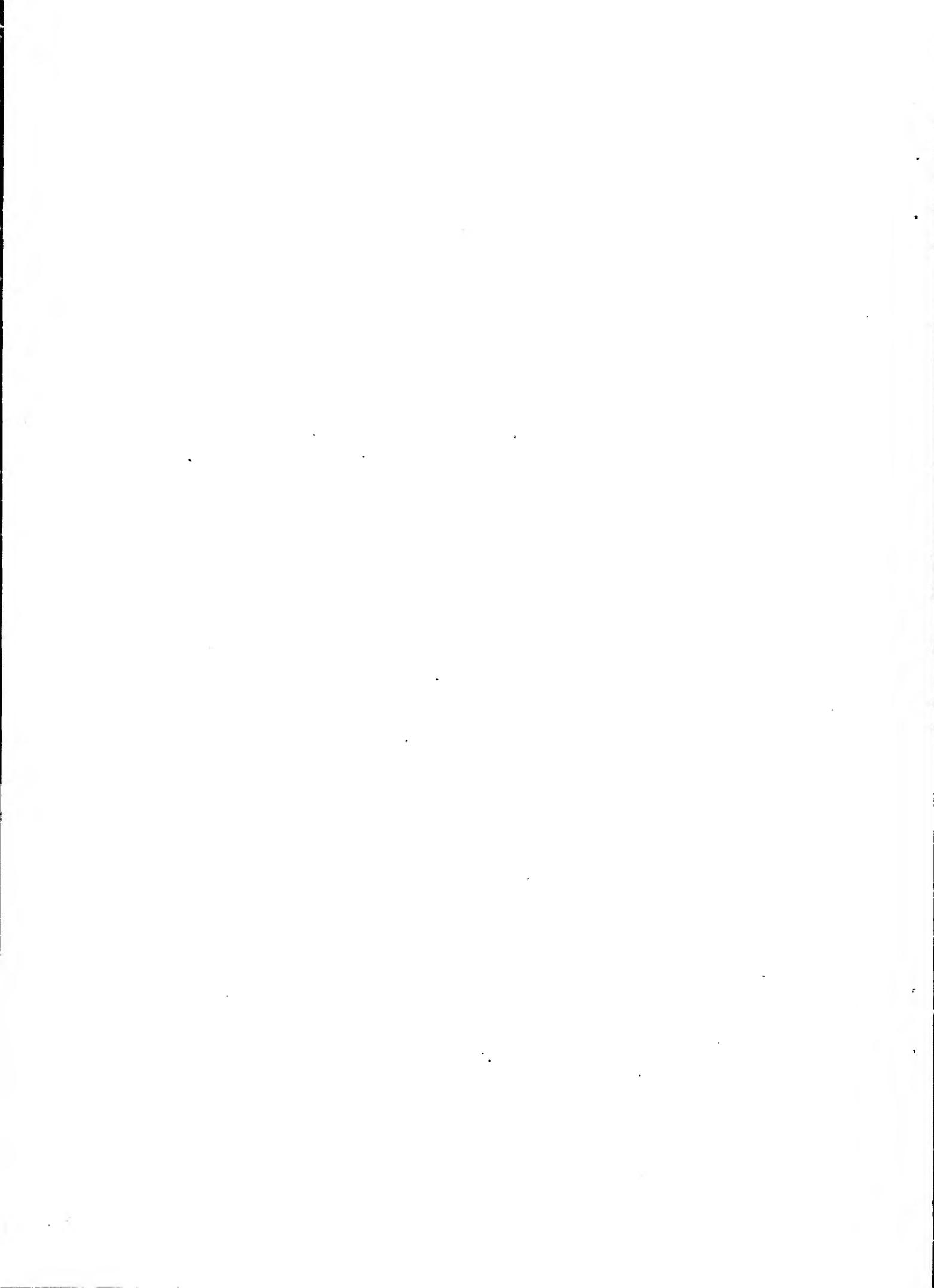
### *Nomination du bureau*

Dans sa séance du mercredi 24 mai 1989, la commission mixte paritaire a nommé :

*Président* : M. Jean François-Poncet.

*Vice-président* : M. Michel Sapin.

*Rapporteurs* : M. Marc Dolez, à l'Assemblée nationale, et M. Pierre Dumas, au Sénat.



## ABONNEMENTS

EDITIONS		FRANCE et outre-mer	ETRANGER	
Codes	Titres	Francs	Francs	
<b>DEBATS DE L'ASSEMBLEE NATIONALE :</b>				<b>Les DEBATS de L'ASSEMBLEE NATIONALE</b> font l'objet de deux éditions distinctes : - 03 : compte rendu intégral des séances ; - 33 : questions écrites et réponses des ministres.  <b>Les DEBATS du SENAT</b> font l'objet de deux éditions distinctes : - 05 : compte rendu intégral des séances ; - 35 : questions écrites et réponses des ministres.  <b>Les DOCUMENTS de L'ASSEMBLEE NATIONALE</b> font l'objet de deux éditions distinctes : - 07 : projets et propositions de lois, rapports et avis des commissions. - 27 : projets de lois de finances.  <b>Les DOCUMENTS DU SENAT</b> comprennent les projets et propositions de lois, rapports et avis des commissions.
03	Compte rendu..... 1 an	108	852	
33	Questions ..... 1 an	108	554	
93	Table questions.....	52	95	
<b>DEBATS DU SENAT :</b>				
05	Compte rendu..... 1 an	99	535	
35	Questions ..... 1 an	99	349	
95	Table compte rendu.....	52	81	
95	Table questions.....	32	52	
<b>DOCUMENTS DE L'ASSEMBLEE NATIONALE :</b>				
07	Série ordinaire..... 1 an	670	1 572	
27	Série budgétaire..... 1 an	203	304	
<b>DOCUMENTS DU SENAT :</b>				
09	Un an.....	670	1 536	

**DIRECTION, REDACTION ET ADMINISTRATION**  
 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15  
 Téléphone ABONNEMENTS : (1) 40-53-77-77  
 STANDARD GENERAL : (1) 40-58-75-00  
 TELEX : 201175 F DIRJO-PARIS

En cas de changement d'adresse, joindre une bande d'envoi à votre demande.

Tout paiement à la commande facilitera son exécution.

Pour expédition par voie aérienne, outre-mer et à l'étranger, paiement d'un supplément modulé selon la zone de destination.

**Prix du numéro : 3 F**

*(Fascicule de un ou plusieurs cahiers pour chaque journée de débats; celle-ci pouvant comporter une ou plusieurs séances.)*

