<http://archives.assemblee-nationale.fr/9/cri/1989-1990-ordinaire2/046.pdf>

ASSEMBLÉE NATIONALE - 2• SÉANCE DU 16 MAI 1990, Page 1400

CONSEILLER DU SALARIÉ

Discussion des conclusions d'un rapport

**M. le président**. L'ordre du jour appelle la discussion des conclusions du rapport de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi de M. Louis Mermaz et plusieurs de ses collègues relative au conseiller du salarié (na. 1324, 1067). La parole est à M. Thierry Mandon, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

**M. Thierry Mandon**, rapporteur. Monsieur le président, monsieur le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, mes chers collègues, il y a quelques mois, nous avons adopté un texte relatif à la prévention du licenciement économique, devenu la loi du 2 août 1989. Ce texte reposait sur une double volonté : protéger les salariés et mettre en place des mécanismes de prévention et de concertation dans les entreprises comme jamais il n'en avait existé en France.

L'extension du champ d'application de la procédure de l'entretien préalable constitue un des mécanismes de prévention et de concertation institué par ce texte. En effet, la loi du 2 août 1989 étend le champ de cette procédure à tous les projets de licenciement collectif concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, dès lors que n'existe pas dans l'entreprise d'institution représentative du personnel. Ainsi, dorénavant, tout projet de licenciement, que son motif soit ou non inhérent à la personne du salarié, se trouve assujetti à la procédure de l'entretien préalable, sauf s'il s'agit d'un licenciement économique qui porte sur un effectif de salariés dont l'importance justifie une procédure particulière de concertation avec les représentants du personnel.

Pour le salarié convoqué à cet entretien, le code du travail prévoit depuis longtemps déjà la possibilité de se faire assister par un autre salarié appartenant à l'entreprise. Cette possibilité permet au salarié de connaître ses droits et redonne ainsi pleine efficacité à l'entretien préalable au licenciement en limitant notamment - c'est un point très important - les risques de contentieux qui peuvent suivre une procédure de licenciement.

Mais, chacun le sait dans cette assemblée, le droit est vain si les conditions concrètes de son application sur le terrain ne sont pas remplies. Ainsi, le droit ouvert au salarié de se faire assister, s'il le souhaite, lors de l'entretien préalable par un autre salarié appartenant à son entreprise ne trouvait, avant la loi du 2 août 1989, aucune application concrète dans bon nombre de petites et moyennes entreprises où, faute de délégués du personnel, le salarié était bien souvent isolé et

restait peu informé de ses droits.

Trois chiffres montrent la réalité de cette situation. Aujourd'hui, 25 p. 100 des salariés du secteur privé travaillent dans des entreprises de moins de dix salariés, c'est-à-dire celles où n’existe aucun mode légal de représentation du personnel.

Avant la loi du 2 août 1989, ces 3 millions de salariés n’avaient donc pas de possibilité concrète de se faire assister lors de l'entretien préalable. Deuxième chiffre : un tiers seulement des entreprises de dix à cinquante salariés élisent des délégués du personnel malgré l'obligation légale qui leur en

est faite et elles emploient 2,5 millions de salariés qui se trouvaient eux aussi privés de cette possibilité. Au total, ce sont près de 6 millions de salariés qui étaient concrètement dans l'incapacité de bénéficier d'une assistance lors de l'entretien préalable.

Quand une telle distorsion se crée entre le droit, entre la volonté du législateur et les faits, il faut améliorer le droit.

C'est la raison pour laquelle, grâce à un amendement déposé au cours des débats par le rapporteur, M. Coffineau, et par le groupe socialiste, la loi du 2 août 1989 s'est enrichie de la faculté pour le salarié de solliciter l'assistance d'une personne extérieure à l'entreprise lorsqu'il n’existe pas, dans cette dernière, d'institution représentative du personnel. Cette personne doit être inscrite sur une liste établie par le préfet dans chaque département, après consultation des organisations

d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national.

L'objet de la proposition de loi dont nous discutons aujourd'hui est de préciser - et seulement de préciser – le cadre dans lequel s'effectue la mission d'assistance du salarié et de doter celui que nous appellerons le « conseiller du salarié » d'un statut qui lui permette d'exercer pleinement sa

mission.

Présentée par le groupe socialiste, la proposition de loi a été amendée par la commission et c'est donc l'ensemble du texte adopté par elle qui, comme le veut le règlement, est soumis à notre appréciation. Il convient de se féliciter de l'inscription à l'ordre du jour de cette proposition de loi, comme ce doit être le cas pour toute proposition de loi qui vient en discussion devant le Parlement: Celle-ci répond parfaitement à la nécessité de revaloriser le rôle de notre assemblée. D'initiative parlementaire par définition, et destinée à permettre L'application concrète d'une disposition déjà votée, elle s'inscrit dans une démarche qui requiert dorénavant notre vigilance constante : le suivi concret de l'application des lois, lequel peut nécessiter, comme c'est le cas aujourd'hui, l'intervention nouvelle, ou plus précisément -complémentaire, du législateur. Le texte adopté par la commission est marqué par une logique d'équilibre. Il prend largement et essentiellement en compte le bilan des quelques mois qui se sont écoulés depuis la création de ce droit du salarié d'être assisté par une personne extérieure à l'entreprise lors de l'entretien préalable.

Des listes ont été dressées dans certains départements conformément aux trois textes d'application de l'article 30 de la loi du 2 août 1989 : la circulaire ministérielle du 4 octobre 1989 portant application des dispositions de cette loi concernant le licenciement individuel, le décret du 27 novembre 1989 portant application de l'article L. 122-14 du code du travail et relatif à la personne chargée d'assister le salarié lors de l'entretien préalable, l'instruction ministérielle du 1er décembre 1989 relative à l'assistance du salarié lors de l’entretien préalable.

Ces trois textes précisent les conditions d'élaboration des listes départementales, les obligations des employeurs et celles des salariés, ainsi que les obligations et les droits des personnes exerçant la mission d'assistance du salarié, Mais le bilan de leur application montre que des précisions complémentaires sont nécessaires sur ces différents points. Tel est le seul objet de la proposition de loi.

S'agissant d'abord de la constitution des listes départementales, la procédure est la suivante : les listes des personnes qui peuvent assister les salariés sont préparées pour chaque département par le directeur départemental du travail et de l'emploi, après consultation des organisations de salariés et

d'employeurs les plus représentatives sur le plan national siégeant à la Commission nationale de la négociation collective.

Chaque liste est arrêtée par le préfet du département et publiée au recueil des actes administratifs du département. Elle est tenue à la disposition des salariés dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie. Ces listes - qui doivent comprendre un nombre minimum de dix personnes - sont soumises à révision tous les trois ans et peuvent être complétées à tout moment en cas de besoin.

Le nombre minimum de dix est très souvent dépassé. Bien que la proposition de loi ne le prévoie pas, il semble d'ailleurs que, pour donner plein effet au droit d'assistance du salarié, le plancher de ce contingent départemental doive être relevé. En effet, dans bon nombre de départements, si la liste

était limitée à dix personnes, il y aurait très probablement des difficultés d'application.

**M. Jean Le Garec**. Très juste !

**M. Thierry Mandon**, rapporteur. Il s'avérait également nécessaire de préciser par la voie législative les obligations de l’employeur.

indépendamment de celle qui résulte de la loi elle-même et qui concerne la mention faite dans la lettre de convocation à l'entretien préalable de la nouvelle faculté offerte au salarié - mention indispensable pour que le salarié puisse connaître ce qui est son droit - la seule obligation incombant à l'employeur de ce salarié est « de le convoquer dans un délai raisonnable pour lui permettre de se faire assister lors de cet entretien ».

Il ne s'agit pas, au demeurant, d'une obligation nouvelle puisqu'elle résultait d'ores et déjà de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui a notamment déclaré illégal, par un arrêt du 12 décembre 1983, un licenciement pour lequel la lettre de convocation à l'entretien préalable était parvenue au

salarié très peu de temps avant l'entretien. Il s'agissait, je crois, de trois quarts d'heure.

Malgré cette jurisprudence de la Cour de cassation, il a semblé particulièrement nécessaire de légiférer sur ce sujet afin que la personne sollicitée par le salarié, quelle soit ou non membre de l'entreprise, puisse disposer d'un certain délai pour s’organiser entre le moment où la lettre de convocation est expédiée et celui où se déroule l'entretien préalable, et surtout pour que le salarié puisse profiter de ce délai pour trouver le conseiller chargé de l'assister. L'article 2 de la proposition de loi prévoit donc une nouvelle obligation pour l'employeur en fixant à sept jours le délai minimum.

Par ailleurs, la mention dans la lettre de convocation de la faculté pour le salarié de faire appel à l'assistance d'une personne extérieure à l'entreprise ne se révèle pas suffisante en pratique, car on constate que les salariés ne savent pas toujours où se rendre pour consulter la liste des personnes susceptibles de leur apporter cette assistance. Aussi proposons nous de faire obligation à l'employeur de mentionner également l'adresse des services où le salarié peut se procurer cette liste, en l'occurrence la section de l’inspection du travail et la mairie.

En ce qui concerne les obligations du salarié, les textes actuels semblent suffisants. Le décret du 27 novembre 1989 lui impose, d'une part, de communiquer à la personne qu'il aura choisie sur la liste la date, l'heure et le lieu de l'entretien et, d'autre part, d'informer l'employeur, qu'il sera assisté

lors de l'entretien.

S'agissant des obligations et des droits de la personne chargée d'assister le salarié, il nous a semblé, en revanche, qu'une précision législative était indispensable.

Les obligations de cette personne sont notamment précisées par la circulaire du 4 octobre 1989 et par le décret du 27 novembre 1989. Dès qu'elle est informée du choix du salarié, elle doit confirmer à celui-ci sa venue ou le prévenir immédiatement, par tous moyens, de son empêchement.

Selon la circulaire du 4 octobre 1989, « cette personne est tenue au secret professionnel et pourrait se voir appliquer les pénalités prévues par l'article 378 du code pénal dès lors qu'elle révélerait des faits confidentiels dont elle aurait eu connaissance dans le cadre de sa mission ».

Cette obligation de confidentialité nous a semblé suffisamment importante pour qu'il soit nécessaire de lui donner une consécration législative. C'est l'objet de l'article 9 de la proposition.

Enfin, le bilan d'application a fait ressortir la nécessité de mieux définir le cadre dans lequel la mission d'assistance du salarié doit s'exercer II s'agit d'abord de fixer la durée pendant laquelle le

conseiller du salarié appartenant à une entreprise pourra exercer sa mission à l'extérieur de celle-ci. Son employeur sera tenu de lui accorder un crédit d'heures limité à quinze- heures par mois.

Il s'agit surtout de doter le conseiller du salarié d'un statut lui permettant d'exercer pleinement sa mission.

En effet, selon les indications fournies par vos services, monsieur le ministre, vingt-huit listes départementales seulement ont fait l'objet, à ce jour, d'un arrêté préfectoral, alors qu'en principe elles auraient dû être toutes publiées le 31 mars dernier. Même si, dans la plupart des autres départements, les listes sont en cours de signature et ne sauraient tarder à être publiées, ce retard n'en est pas moins préoccupant.

Deux types de difficultés feraient obstacle à l'élaboration de ces listes.

D'une part, on constate un certain manque de clarté des règles fixant les rôles respectifs du préfet et du directeur départemental du travail et de l'emploi. Le préfet est-il tenu par la liste que lui soumet le directeur départemental ? Ce point a été évoqué lors des auditions que nous avons organisées.

Il serait bon de le préciser.

D'autre part - et surtout - les directions départementales du travail et de l'emploi éprouvent de grandes difficultés pour élaborer elles-mêmes leur projet de liste, alors que ce sont les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, théoriquement consultées après l'élaboration du projet de

liste, qui sont en fait le mieux à même de fournir les noms des personnes susceptibles d'exercer la mission d'assistance du salarié.

C’est pourquoi le texte qui vous est soumis complète sur ce point la proposition de loi de M. Mermaz en définissant un contenu minimum des listes qui devront notamment comporter le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des personnes qui y sont inscrites.

L'élément le plus intéressant de ce premier bilan concerne la composition des listes. Il est évidemment difficile de tirer des enseignements définitifs des premières listes publiées. Il

semble néanmoins que les salariés y soient en nombre important, plus important que ce qu'on pouvait attendre quand on a créé cette mesure. Il ressort que la très grande majorité des personnes inscrites sur ces listes sont membres d'une organisation syndicale et on trouve, parmi elles, dans certains cas, un nombre important de responsables ou de permanents syndicaux. Il ne s'agit cependant pas, pour être tout à fait juste, du cas le plus fréquent. Figurent parfois certains représentants du personnel, de même que quelques conseillers prud'homaux en activité. Enfin, on note également la présence de quelques fonctionnaires ou salariés d'entreprises publiques. En revanche, il est important de souligner que ceux qui, pensions-nous, exercent une profession cible pour être conseillers, les anciens conseillers prud'hommes, les anciens magistrats et les anciens fonctionnaires des services extérieurs du travail et de l'emploi, sont en nombre assez faible, à l'exception notable du département de la Drôme dans lequel ils constituent l'essentiel de la liste.

La grande majorité des conseillers étant des salariés, il apparaît donc nécessaire de les doter d'un véritable statut qui n'aura - c'est important - en aucune manière pour effet de modifier les conditions d'exercice de leurs missions telles qu'elles ont été précisées par la décision du Conseil constitutionnel

- assister le salarié et l'informer sur l'étendue de ses droits -, mais qui aura simplement pour fonction de leur garantir, au regard notamment de leur propre employeur, des moyens de remplir efficacement leur mission. Le statut de la personne extérieure à l'entreprise reprend pour l'essentiel celui que lui accordait la proposition de loi de M. Mermaz et du groupe socialiste. Tout d'abord, cette personne reçoit le titre de conseiller du salarié. Par ailleurs, le conseiller du salarié exerçant une activité professionnelle salariée se voit reconnaître, pour l'exercice de sa mission, un certain nombre de droits proches de ceux du conseiller prud'homme salarié.

En vertu de l'article 5 du texte qui vous est soumis, par exemple, il bénéficie en premier lieu d'une autorisation d'absence, l'employeur étant tenu de lui accorder le temps nécessaire pour l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui est fixée à quinze heures par mois. Cette limite ne figurait

pas dans la proposition initiale.

Le texte soumis prévoit, en son article 6, que le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par le conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances

sociales et aux prestations familiales, ainsi qu’au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté.

Le même article impose à l'employeur la rémunération de ces absences et dispose que celles-ci n'entraînent, pour !es intéressés, aucune diminution de leurs rémunération et avantages y afférant. Un décret précisera, par ailleurs, les conditions d'application de cet article pour les personnes qui pourraient être choisies comme conseiller et qui sont actuellement rémunérées à la vacation, notamment les cadres.

Il existe, vous l'aurez noté, une différence importante entre cet article dans la rédaction proposée par la commission et l'article correspondant de la proposition de loi de M. Mermaz et du groupe socialiste. Celui-ci prévoyait que la charge financière incombant à l'employeur du fait des prescriptions précédentes lui serait remboursée par l'Etat. Nous avons supprimé cette disposition du texte pour que ne lui soit pas opposé l'article 40, et nous souhaitons que le Gouvernement rétablisse l'équilibre de la proposition de loi sur ce point.

L'article 7, enfin, directement repris, lui, de la proposition de loi, prévoit que l'inscription d'un salarié sur une liste de conseillers du salarié lui garantit le même statut protecteur pour son emploi que celui dont bénéficie le délégué du personnel. C'est ainsi que son licenciement ne pourrait intervenir

qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

**M. Alain Néri**. Très bien !

**M. Thierry Mandon**, rapporteur. Enfin, l’article 8 apporte un complément à la proposition de loi en instituant un droit à la formation pour le conseiller du salarié, bien nécessaire, compte tenu de la complexité des problèmes auxquels il peut être confronté dans l'accomplissement de sa mission. Ce droit à la formation s'exerce, en I ‘état actuel, dans la limite de trois semaines au cours de la période de trois ans qui sépare. les révisions générales des listes des conseillers du salarié.

C'est à l'Etat qu'il incombera de l'organiser. Je formule le vœu que le Gouvernement suggère une procédure qui permette de répartir équitablement le coût desdites formations.

Voilà, en substance, le contenu très général de la proposition dont nous allons débattre. On a vu les difficultés auxquelles elle entendait répondre. Il importe de souligner que, au moment où la fonction de conseiller du salarié a été créée par la loi du 2 août 1989 à l'initiative de Michel Coffineau et

du groupe socialiste, les réactions avaient été diverses. Les organisations syndicales se demandaient, par exemple, quelle pouvait être la portée réelle de cette mesure. Il importe de souligner qu'elles sont aujourd'hui les premières à nous demander de doter le conseiller du salarié d'un statut lui permettant de remplir sa mission. Bref, elles se préoccupent avec beaucoup de conviction de l'application concrète de ce dispositif.

Nous voulons voir dans cette évolution des organisations syndicales la reconnaissance de l'intérêt de la disposition introduite dans la loi du 2 août 1989.

A l'époque, soixante sénateurs avaient saisi le Conseil constitutionnel arguant que les modalités d'intervention du « négociateur extérieur à l'entreprise » n'étaient pas précisées.

Le Conseil constitutionnel a rejeté cette argumentation en faisant valoir que « la personne qui, à la demande d'un salarié, peut être présente à ses côtés, lors de l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, n'est investie d'aucun pouvoir particulier à l'encontre de l'employeur et n'a

d'autre mission que d'assister le salarié et de l'informer sur l'étendue de ses droits ». Nous avons souhaité respecter scrupuleusement les attendus de cette décision, et dans la proposition que nous vous soumettons aujourd'hui, rien n'élargit la mission ou les conditions d'exercice de la mission du

conseiller du salarié. Statut du conseiller, modalités de déroulement de l'entretien préalable - notamment délais -, information du salarié sur ses droits, crédit d'heures, droit à la formation, obligation de confidentialité, nous pensons que cette proposition de loi permet de donner pleine efficacité à la mesure qui a été adoptée le 2 août 1989.

En donnant pleine efficacité à cette disposition, nous aurons fait beaucoup. Mais c'est encore peu. Car derrière les difficultés rencontrées par certains conseillers dans les petites et moyennes entreprises et l'impossibilité dans laquelle les salariés étaient, avant la loi du 2 août 1989, de se faire

assister lors d’un entretien préalable, il y a la faiblesse de la représentation des salariés dans bon nombre d'entreprises, notamment dans les P.M.E. et les P.M.I. On a vu combien la situation est préoccupante. On sait que les mesures prises en ce domaine depuis 1981 n'ont pas eu les effets attendus.

**M. Jean-Paul Charié**. Parce qu'elles ne peuvent pas en avoir !

**M. Thierry Mandon**, rapporteur. Monsieur le ministre, nous savons que vous vous préoccupez de cette situation puisque vous avez demandé à M. Bélier un rapport sur la représentation des salariés dans les petites et moyennes entreprises. Même si ce n’est pas l'objet central de ce texte, je crois qu'il est bon de profiter de sa discussion pour connaître vos intentions en ce domaine.

Le texte que la commission des affaires culturelles, familiales et sociales a adopté, permettra, selon moi, de garantir les droits de nombreux salariés dans la circonstance particulièrement difficile que représente le licenciement.

Nous donnerons ainsi plein effet à la mesure votée le 2 août 1989, et nous répondrons à la volonté d'une modernisation négociée.

Nous réaffirmerons ainsi la nécessité de faire évoluer systématiquement cette modernisation économique, l'efficacité économique, la justice sociale et le progrès social. Car sans progrès social il n'est de modernisation économique. Mais si la modernisation économique rend possible le progrès social, celui-ci doit être le moteur de celle-là.

C'est la raison pour laquelle je vous propose d'adopter le texte tel qu'il a été adopté par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)

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

**M. Jean-Paul Charié**. Il s'en serait bien passé !

**M. Jean-Pierre Soisson**, **ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Monsieur le président, mesdames, messieurs les députés, notre débat a pour toile de fond - vous avez eu raison, monsieur le rapporteur de conclure sur ce sujet - un problème crucial pour l'avenir des relations sociales dans ce pays : celui de l'insuffisance ou de l'absence d'institutions représentatives du personnel dans de trop nombreuses entreprises, petites et moyennes.

Nous avions déjà largement débattu de cette question lors de la discussion du projet de loi sur la prévention du licenciement et le droit à la conversion. J'avais alors donné mon accord à un amendement du groupe socialiste, qui est devenu l'article 30 de la loi du 2 août 1989. Il tendait à pallier les inconvénients qu'entraîne l'absence de représentants du personnel pour le salarié qui est convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

En effet, cette situation risque d'engendrer un déséquilibre entre l'employeur et le salarié privé - en fait, sinon en droit - de toute possibilité d'assistance lors de l'entretien préalable.

Elle entraîne assurément une inégalité entre les salariés selon qu'ils évoluent ou non dans une entreprise où un représentant peut les assister pendant l'entretien.

Dans ce contexte, la possibilité de recourir à une personne extérieure à l'entreprise est de nature à rétablir l'équilibre. C'est pourquoi j'avais donné mon accord à l'amendement du groupe socialiste.

Lors du débat à l'Assemblée nationale, j'avais toutefois indiqué que la création du conseiller du salarié ne pouvait tenir lieu de solution au problème d'ensemble que posent les failles de la représentation du personnel dans notre pays. Comme le rappelle, à juste titre, M. Mandon, dans son rapport écrit, il ne s'agit que d'un « palliatif partiel » qui ne dispense en aucun cas d'une action plus globale pour développer la représentation du personnel. Je m'étais engagé à ouvrir un débat et à entamer une concertation sur ce thème. Cet engagement a été tenu. J'ai confié une mission exploratoire à M. Gilles Bélier qui a consulté l'ensemble des partenaires sociaux avant de me

rendre son rapport. J'ai rendu public ce rapport afin que chacun puisse se déterminer en toute connaissance de cause et prendre ses responsabilités sur ce sujet qui, l'en suis convaincu, conditionne le succès de la modernisation négociée. Je mesure assez la difficulté de ce thème pour ne pas cultiver l'illusion qu'un consensus pourrait se dégager de la concertation- Mais j'ai bon espoir de pouvoir vous proposer à la session d'automne des dispositions législatives qui soient de nature à faire progresser la représentation des salariés des P.M.E. en laissant à la négociation collective les espaces nécessaires et en ouvrant, le cas échéant, des possibilités d'adaptation pour tenir compte du particularisme des entreprises concernées.

Mais, mesdames, messieurs les députés, l'intervention du Parlement est incontournable dans une telle matière qui est, par nature, au cœur de l'ordre public social. Je tenais à le rappeler et à vous confirmer ma détermination de travailler avec vous pour faire avancer ce dossier essentiel.

**M. Jean Le Garrec**. Très bien !

**M. le ministre du travail**, de l'emploi et de la formation professionnelle. C'est dans un tel contexte qu'il faut situer la portée de notre discussion. L'efficacité du système du conseiller du salarié en sortira sans doute renforcée. Mais le défi que représente le développement de la représentation

du personnel restera à relever pour l'essentiel. Sous cette réserve, je me rallie à la proposition que

M. Louis Mermaz et des membres du groupe socialiste ont présentée et que votre commission des affaires culturelles, familiales et sociales a adoptée, moyennant quelques amendements sur lesquels je reviendrai. Deux données de fait justifient aujourd'hui que le dispositif institué par l'article 30 de la loi du 2 août 1989 soit aménagé et complété. La première ressort des enseignements qui peuvent être tirés de la mise en œuvre de ce dispositif dans les départements où la liste a été arrêtée par le préfet. C'est le bilan auquel M. Mandon a fait allusion. Ils sont au nombre de quarante-neuf, d'après le dernier pointage auquel j'ai fait procéder juste avant cette séance, et les listes sont en cours de signature dans la plupart des autres départements. A l'origine, il était permis de penser que la fonction de conseiller du salarié serait surtout l'apanage de personnes ayant acquis une expérience confirmée en matière de relations du travail et de droit social, mais dégagées de toute sujétion professionnelle. C'est du moins l'hypothèse personnelle que j'avais avancée lors de nos débats du printemps de 1989, en évoquant l'éventualité que la fonction soit remplie par d'anciens magistrats, d'anciens fonctionnaires des services extérieurs du travail ou d'anciens conseillers prud'hommes.

Or le premier bilan de l'application du dispositif montre que, si des personnes correspondant à ce « profil » figurent bien sur les listes, elles ne représentent qu'une minorité dans la plupart des départements concernés. En revanche, il apparaît que les listes comportent une forte proportion de salariés en activité et, parmi eux, une grande majorité de salariés membres d'une organisation syndicale sans pour autant, le plus souvent, être responsables ou permanents syndicaux.

La part ainsi prise par les salariés dans les listes éclaire d'un jour nouveau la question des conditions d'exercice de cette fonction et conduit logiquement à reconsidérer à cet égard les termes mêmes de la loi. J'en donne bien volontiers acte aux représentants du groupe socialiste.

La deuxième donnée qui justifie des aménagements au dispositif de l'article 30 de la loi de 1989 touche à l'attitude des organisations syndicales. Chacun se souvient des fortes réticences avec lesquelles elles avaient accueilli l'initiative des parlementaires socialistes. M. Coffineau avait bien résumé l'état d’esprit qui était alors celui des syndicats en indiquant qu'ils voyaient d’un mauvais œil que « des gens fassent le travail à leur place ».

On conçoit, en effet, que les syndicats aient pu craindre que le système du conseiller extérieur ne puisse passer pour un empiétement sur leurs prérogatives de représentation ou puisse servir d'échappatoire pour éluder le problème plus général de la représentation du personnel dans les P.M.E.

Nous devons aujourd'hui constater que l'attitude des syndicats s'est modifiée une fois l'article 30 de la loi d'août 1989 adopté.

**M. Jean Le Garrec**. M. Coffineau avait raison !

**M. le ministre du travail**, **de l’emploi et de le formation professionnelle**. Dès lors que ce système - qu'ils n'avaient pas souhaité - a pris force de loi, ils ont demandé que tout soit mis en œuvre pour lui donner son plein effet, c’est-à-dire pour faciliter le recours au conseiller extérieur pour le salarié convoqué à l'entretien préalable, mais aussi pour rendre la fonction de conseiller extérieur plus aisément accessible aux salariés en activité.

Je me suis efforcé de répondre à ce souci au stade du décret, en prévoyant des modalités de publicité de la liste et le remboursement aux conseillers de leurs frais de déplacement. Mais aller plus loin dans la voie de la définition d'un statut du conseiller ne pouvait se faire que si le Parlement le

décidait. C'est dans cette perspective que se situe la proposition de loi dont nous débattons aujourd'hui.

Certaines de ses dispositions n'appellent pas d'observations particulières de la part du Gouvernement. Il en est ainsi :

* De l'autorisation d'absence accordée au salarié pour exercer la fonction de conseiller du salarié, dans la limite de quinze heures par mois ;
* De la protection contre le licenciement : l'exercice de la fonction ne pourra être une cause de rupture du contrat de travail, et le licenciement d'un conseiller du salarié sera soumis à autorisation administrative ;
* De l'assimilation du temps passé comme conseiller extérieur à un temps de travail effectif pour la détermination de certains droits, notamment des droits liés à l'ancienneté ;
* Des précisions apportées sur les mentions qui doivent figurer sur une liste - nom, adresse, profession et appartenance syndicale des conseillers - et sur la lettre de convocation à l'entretien préalable : adresses des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés, faculté de demander le report de l'entretien en cas de recours à un conseiller.

En revanche, je souhaite apporter au texte adopté par votre commission plusieurs aménagements qui me paraissent de nature à améliorer l'équilibre de la proposition sans en altérer la logique.

Tout d'abord, j'ai relevé que, si votre commission a supprimé les dispositions qui prévoyaient le remboursement par l'État à l'entreprise de la rémunération des heures consacrées par le conseiller du salarié à sa fonction...

**M. Jean Le Garrec**. Très bien !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de le formation professionnelle**.... elle ne s'y est résolue que pour faire échapper le texte à l'irrecevabilité financière de l'article 40 de la Constitution.

**M. Jean Le Garrec**. Tout à fait !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de le formation professionnelle**. Et j'ai noté qu'elle appelait de ses vœux un amendement du Gouvernement qui rétablirait la prise en charge par l'état. Le vœu sera satisfait. (« Très bien ! » et applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.) En effet, il ne serait pas équitable que la charge de la rémunération des conseillers extérieurs pèse sur les entreprises dont ils sont les salariés, alors que la fonction d'assistance du salarié répond une nécessité d'intérêt général dans les entreprises où la représentation du personnel fait défaut.

La question du délai entre la date de réception de la convocation à l'entretien préalable et la date de cet entretien lui-même appelle plusieurs remarques qui donnent matière à deux amendements du Gouvernement.

En premier lieu, la rédaction actuelle du texte a pour effet d’instituer un tel délai pour tous les entretiens préalables, y compris dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel. Or la justification du délai n'apparaît pas clairement dans ces entreprises, où le salarié peut contacter facilement un représentant du personnel ou un autre salarié. Elle n'existe,

fortement, que lorsque le salarié décide de faire appel à un conseiller extérieur à l'entreprise.

Dans cette hypothèse, l'amendement qui vous sera soumis tout à l'heure prévoit que le report de l'entretien préalable est de droit, dans la limite du délai global, dès lors que le salarié le réclame.

En deuxième lieu, il ne me parait pas nécessaire de prévoir un délai aussi long que sept jours, dés lors que l'existence et les possibilités d'accès aux listes donneront lieu à une large publicité auprès des salariés. Un amendement du Gouvernement tend à réduire ce délai à cinq jours.

En dernier lieu, il faut tenir compte du fait que le délai légal institué par la proposition vient s'ajouter au délai de sept jours qui doit s'écouler, en vertu de l'article L. 122-14-1 du code du travail, entre l'entretien préalable et la notification du licenciement en cas de licenciement individuel pour motif économique ou de licenciement économique collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours.

S'il était appliqué sans tempérament, ce cumul pourrait avoir des effets pervers dans les entreprises petites et moyennes confrontées à de réelles difficultés économiques. Il pourrait de surcroît ranimer un débat que nous avons voulu clore ensemble de façon aussi satisfaisante que possible l'année dernière.

**M. Jean-Paul Charié**. Très bien !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de le formation professionnelle.** C'est pourquoi le Gouvernement vous proposera un amendement prévoyant que, si l'entretien préalable est reporté pour permettre au salarié de contacter un conseiller, le temps correspondant à ce report s'impute sur le délai qui doit s'écouler entre l'entretien préalable et le licenciement. Cette imputation ne pourra toutefois jouer que dans la limite de trois jours, afin de préserver la vocation du délai

postérieur à l'entretien préalable, qui est de protéger le salarié en donnant à l'employeur un temps de réflexion après l'entretien.

Le Gouvernement vous proposera également un amendement relatif à l'obligation de secret que l'article 5 de la proposition fait peser sur le conseiller du salarié. A la réflexion, la notion de secret professionnel qui vise l'article 378 du code pénal ne me parait pas adaptée à la fonction de conseiller. Je suggère de faire peser sur ce dernier, par analogie avec la situation des représentants du personnel, une obligation de discrétion sur toutes les informations présentant un caractère confidentiel et qui lui auront été données comme telles par l'employeur ou par son représentant.

Je rejoins sur ce point un amendement de Mme Jacquaint, auquel je serais prêt à me rallier sous réserve de l'adoption d’un sous-amendement précisant que la violation de cette obligation pourra entraîner, outre les sanctions civiles de droit commun et d'éventuelles sanctions disciplinaires dans

l'entreprise dont le conseiller est salarié, la radiation de l'intéressé de la liste des conseillers, sur décision du préfet. Il faut être tout à fait clair et éviter que certains abus puissent se renouveler.

Enfin, le Gouvernement vous suggérera de modifier l'article 8 de la proposition. Cet article, qui prévoit un droit à la formation des conseillers du salarié, l'organise par analogie avec la formation

dispensée aux conseillers prud'hommes. Or la mission des conseillers du salarié se distingue de

celle des conseillers prud'hommes en ce qu'elle ne les fait pas participer au service public de la justice. En outre, une formation ne devrait pas être nécessaire dans la généralité des cas où les conseillers du salarié seront soit des personnes qualifiées ayant exercé par le passé des fonctions

garantissant une expérience suffisante, soit des syndicalistes pouvant bénéficier de la formation économique, sociale et syndicale qu'organise déjà l'article L. 451-I du code du travail.

Néanmoins, il n'y a pas lieu d'exclure le fait que des salariés en activité n'ayant pas de mandat syndical veuillent exercer les fonctions de conseiller du salarié et souhaitent recevoir à cet effet une formation appropriée.

C'est pourquoi le Gouvernement proposera un amendement ouvrant à ces salariés la possibilité d'accéder aux formations organisées dans le cadre des dispositions de l'article L. 451-1. Ils pourront s'absenter dans la limite raisonnable, de deux semaines par période de trois ans. Il ne me paraît pas justifié, en effet, d'autoriser une absence aussi longue que celle des conseillers prud'hommes compte tenu de la différence de nature entre la fonction de conseiller du salarié et celle de conseiller prud'homme, dont la complexité est plus grande.

Sous le bénéfice de ces remarques, mesdames, messieurs, le Gouvernement approuve les dispositions du texte qui vous est soumis, tout en étant conscient de l'étendue du chemin qui nous reste à faire pour régler le problème essentiel de la représentation du personnel dans les P.M.E. Ce sera l'un des grands débats de L'automne ! (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)

**M. le président**. En application de l'article 91, alinéa 4, du règlement, M. Bernard Pons et les membres du groupe du Rassemblement pour la République soulèvent une exception

d'irrecevabilité. La parole est à Mme Nicole Catala.

**Mme Nicole Catala.** Monsieur le président, monsieur le ministre, mesdames, messieurs les députés, la proposition de loi relative au conseiller du salarié qui nous est présentée fait suite, comme on l'a rappelé tout à l'heure, à la loi du 2 août 1989 sur le licenciement. Lors des débats, en effet,

chacun s'en souvient, un article 30 avait été ajouté à ce texte. II donnait aux salariés des entreprises dépourvues d'institutions représentatives le droit de se faire assister par un conseiller lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement.

**M. Michel Coffineau.** C'est la moindre des choses !

**Mme Niole Catala**. On pouvait déjà s'étonner cependant de cette innovation puisque le code du travail ne lie pas la faculté de se faire assister à l'existence d'institutions représentatives. Toute personne, d'après l'article L. 122-14, peut en effet assister le salarié lors de cet entretien.

**M. Alain Vidalies**. Encore faut-il en trouver une !

**Mme Nicole Catala**. Et donc, même s'il n'y a pas de délégué du personnel, de comité d'entreprise ou de délégués syndicaux, le salarié peut toujours trouver parmi des salariés dépourvus de mandat représentatif quelqu'un qui l'assiste lors dé cet entretien. D'autres craintes pouvaient être exprimées à propos de cet amendement. Je les avais formulées alors. Je voudrais rapidement les rappeler, car elles restent en partie actuelles. Je m'étais demandé quelle serait cette nouvelle catégorie de

conseils qui, par hypothèse, ne sauraient être des avocats, des conseils juridiques, quelles garanties de compétences ils offriraient, quelle serait leur déontologie, quelle obligation de confidentialité ils auraient, notamment à la suite d'un entretien au cours duquel des actes d'indélicatesse ou de malhonnêteté peuvent être reprochés aux salariés, bref, quelles règles s’appliqueraient à ces conseils d'un genre nouveau. Mes questions ont reçu en partie une réponse tout à l'heure, mais

en partie seulement. Toujours est-il que, après le vote de l'amendement présenté par M. Coffineau et son groupe et du texte devenu la loi du 2 août 1989, un décret d'application, du 27 novembre, puis une instruction, le 1er décembre, ont précisé les conditions d'application de la loi.

A propos des conseillers des salariés – je reprends le terme de la proposition, puisqu'il semble maintenant admis, - le décret indique qu'ils devront être choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leur connaissance du droit social, et l'instruction du 1er décembre, reprenant des propos tenus par M. ministre du travail à l'Assemblée, précise que, compte tenu de l'expérience, de la compétence et de la disponibilité requises pour ces fonctions, elles peuvent être notamment remplies par d'anciens magistrats, d'anciens fonctionnaires des services extérieurs du travail, et en particulier des services d'inspection du travail, ou d'anciens conseillers des prud'hommes. Nous avions donc à l'esprit des personnes à la retraite, compétentes et disponibles.

Il s'agissait d'établir une liste de conseils extérieurs à l'entreprise, formée de personnes expérimentées et qualifiées, souvent à la retraite. Cette conception, qui était celle de la loi d'août 1989, a été entérinée par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 25 juillet 1989 dans laquelle il a déclaré : *la personne qui, à la demande d'un salarié, peut être présente à ses côtés lors de l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement n'est investie d'aucun pouvoir particulier à l'encontre de l'employeur. Elle n'a d'autre mission que d'assister le salarié et de l'informer de l'étendue de ses droits*. C'est donc sur la base de ces dispositions et de ces précisions

du Conseil constitutionnel qu'ont été composées par les préfets, dans le tiers environ des départements, les listes prévues par la loi. Les prescriptions du législateur, telles qu'elles avaient été adoptées, sont donc progressivement mises en œuvre. Or voilà qu'une proposition de loi est déposée sur le même sujet, qui tend en vérité. à transformer les conseillers créés par la loi du 2 août 1989 en une sorte d'instance représentative interentreprises. L'idée n'est pas nouvelle, certes, mais elle semble être plus que jamais dans l'air du temps. Or cette proposition ne reflète pas la volonté du législateur. Elle la dénature et, plus grave encore, elle méconnaît plusieurs principes constitutionnels.

En effet, elle présuppose que les conseillers des salariés seront des salariés en activité dans d'autres entreprises. Sinon, elle n'aurait pas de sens. II s'agira donc non pas de personnes disponibles à la retraite, mais de salariés en activité, proposés, en pratique, par les organisations syndicales. Et la proposition tend à leur accorder un statut analogue à celui des représentants élus du personnel, puisqu'elle prévoit un crédit d'heures rémunérées et la même protection contre le licenciement.

**Mme Muguette Jacquaint**. Quel crime !

**Mme Nicole Catala**. Madame Jacquaint, je vous écouterai. Veuillez m'écouter également, s'il vous plaît. Une telle innovation est contraire à la Constitution. Elle est contraire au principe d'égalité devant la loi et elle impose à certains employeurs des charges excessives au regard du but poursuivi.

Le principe d'égalité proclamé par la Déclaration des droits de l'homme a fait l'objet d'une jurisprudence abondante du Conseil constitutionnel, que je ne citerai pas entièrement bien évidemment. Il a notamment été appliqué dans une décision du 12 juillet 1979 qui affirme que, à situation semblable, solution semblable. Or, en l'espèce, la situation ne sera pas la même dans l'ensemble des entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel puisque c'est dans certaines d'entre elles seulement que l'on trouvera de conseillers ayant le droit de s'absenter sans perte de salaire et protégés contre le licenciement. Si, dans toutes les entreprises dépourvues d'institutions élues, les salariés menacés de licenciement peuvent s'appuyer sur l'aide d'un conseiller, certains employeurs seulement supporteront la charge d'avoir, dans leur personnel, un ou plusieurs

salariés jouissant d'un crédit d'heures et d'une protection, et cela non point dans l'intérêt , du personnel de leur propre entreprise, objectif poursuivi par les institutions de droit commun, mais dans celui de salariés d'autres entreprises. Il y a la une rupture du principe d'égalité devant ….

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz**. Mais le statut des prud'hommes, cela existe !

**Mme Nicole Catala**.... du principe d'égalité devant les charges susceptible, d'être imposées par le législateur à des personnes privées. Cette violation du principe d'égalité est particulièrement

flagrante dans la proposition de loi déposée par M. Mermaz et le groupe socialiste dans la mesure où celle-ci ne prévoit pas - sous réserve de l'amendement annoncé par M. le ministre du travail - la compensation financière du surcoût engendré pour les employeurs par le paiement du crédit

d'heures qu'elle institue.

**M. Thierry Mandon, rapporteur, et Mme Muguette Jacquaint**. Ce sera remboursé !

**Mme Nicole Catala**. Même si cette compensation, que l'Etat devrait prendre à sa charge, si j'ai bien compris, était prévue...

**M. Alain Vidalies** Prendra….

**Mme Nicole Catala**.... une inégalité n'en subsisterait pas moins, cette fois entre les entreprises dotées d'institutions de droit commun fonctionnant à leurs frais et celles comportant des conseillers interentreprises dont les heures de délégation seront remboursées par l'Etat. Il est clair que si l'on s'éloigne de la solution envisagée par la loi du 2 août 1989, on s'engage inéluctablement dans une

voie portant atteinte au principe d'égalité.

**M. Alain Vidalies**. Ce n'est pas convaincant !

**Mme Nicole Catala**. Mais un autre principe constitutionnel est également méconnu, celui qui interdit au législateur de faire peser sur les particuliers des contraintes excédant manifestement - c'est la formule du Conseil constitutionnel - les sacrifices qui peuvent être demandés aux individus dans l'intérêt général. Ce principe a été appliqué par le Conseil constitutionnel dans une décision du 20 juillet 1988 relative à la réintégration de salariés protégés. La saisine du Conseil constitutionnel était fondée à la fois sur une atteinte au principe d'égalité et sur le fait que les charges économiques et sociales pesant sur les employeurs concernés allaient être différentes selon les entreprises.

Le Conseil constitutionnel a fait observer que la loi incriminée risquait, par certains aspects, de mettre en cause la liberté d'entreprendre de l'employeur et de lui imposer, du fait de la réintégration, une contrainte qui excéderait manifestement les sacrifices d'ordre, personnel ou d'ordre patrimonial - qui peuvent être demandés aux individus dans l'intérêt général.

Le problème posé aujourd'hui par la proposition de loi qui nous est présentée est similaire. Les contraintes qui résulteront pour un petit entrepreneur n'employant que quelques salariés de l'obligation de laisser l'un d'entre eux s'absenter durant quinze heures par mois sans perte de salaire et de l'interdiction qui lui sera faite de licencier ou même de changer le poste ou la fonction de ce conseiller, sans l'accord préalable de l'inspecteur du travail, seront disproportionnées avec l'objectif poursuivi par la loi du 2 août 1989.

**M. Alain Vidalies**. Et les conseillers prud'homaux ? Et les élus à la sécurité sociale ? C'est pareil !.

**Mme Nicole Catala**. Il faut rappeler que l'objectif poursuivi par ce texte - objectif qui a été consacré par le`Conseil constitutionnel’- est uniquement d'éviter qu'un salarié menacé de licenciement soit seul lors de l'entretien préalable. Or les dispositions actuelles du code du travail lui permettent

déjà de trouver au sein du personnel de l'entreprise une personne susceptible de l'assister. Le conseiller envisagé par la proposition de loi ne sera investi d'aucun pouvoir particulier à l'encontre de l'employeur. D'ailleurs, le plus souvent, cet employeur ne sera pas le sien. L'exercice de cette fonction d'assistance ne devrait donc pas le mettre ou ne le mettre- qu'exceptionnellement en situation d'opposition avec son propre employeur. De toutes ces remarques, il ressort clairement que, compte tenu du rôle bien défini que la loi attribue à cette personne appelée à assister un salarié lors de l'entretien préalable, il n'apparaît aucunement indispensable d'investir cette personne d'un statut de représentant du personnel. Ou alors qu'on nous dise clairement qu'il s'agit de l'institution de représentants syndicaux d'un type nouveau ! ( « Très bien !» sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République.)

**M. Bernard Pons**. Très bonne explication !

**Mme Nicole Catala**. En vérité, les contraintes que l'on veut faire ainsi peser sur les entreprises, et en particulier sur les petites entreprises, sont disproportionnées avec le but défini par le code du travail et par la loi du 2 août 1989 et tend simplement à consolider la possibilité pour un salarié menacé de licenciement de se faire assister. Ce déséquilibre entre les contraintes prévues par la proposition

de loi et son objectif en fait un texte non conforme à la Constitution. C'est pourquoi, mes chers collègues, je vous invite à voter l'exception d'irrecevabilité que je vous propose. De tout façon, si celle-ci n'était pas votée, le Conseil constitutionnel ne manquerait pas d’exercer sa censure,..:

**M. Bernard Pons**. Absolument ! **Mme Nicole Catala**..... soit à la suite d'une saisine immédiate, soit parce qu'un chef d'entreprise soulèverait l'exception d'inconstitutionnalité dont la création est actuellement discutée par le Parlement. (Applaudissements sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République.)

**M. le président**. La parole est à M. Jean Le Garrec, inscrit contre l'exception d'irrecevabilité.

**M. Jean Le Garrec**. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, ce débat est quelque peu répétitif. J'interviens en effet après le rapporteur, M. Thierry Mandon, qui, avec beaucoup de talent, a déjà exprimé d'une manière précise ce que sont les positions du Groupe socialiste et après M. le ministre, lequel e déjà notamment répondu par avance à certains des arguments que vient d'avancer notre collègue Mme Catala.

**M. Emmanuel Aubert**. Egalement avec talent !

**M. Jean Le Garec**. Mais il s'agit d'un texte très important, et ce n'est pas par hasard que le groupe socialiste a souhaité son inscription à l'ordre du jour complémentaire.

**M. Bernard Pons**. Ah ça non, ce n'est pas par hasard !

**M. Jean Le Garrec**. En effet, monsieur Pons, c'est par une volonté politique...

**M. Bernard Pons**. Absolument !

**M. Jean Le Garrec**.... et sociale que nous revendiquons et dont nous sommes très fiers. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)

**M. Guy Bèche**. Tout à fait !

**M. Jean Le Garrec**. Et c’est à propos de cette volonté politique et sociale que je voudrais intervenir.

Nous avons eu sur la loi de 1989 un débat important sur un sujet extraordinairement difficile le licenciement économiques, sa prévention et les problèmes de conversion. Dans ce débat, le groupe socialiste a eu en permanence le souci d'équilibrer la prise en compte de la réalité économique de l'entreprise et celle de la protection du salarié. C'est à la suite de l'analyse de ce problème qu'est venu ce qui restera inscrit dans le droit social comme étant « l'amendement Coffineau » et dont l'auteur est assez fier. Mais rendons à César ce qui appartient à César : cet amendement a également été soutenu par. M, Mandon, M. Vidalies, Mme Hélène Mignon et l'ensemble du groupe socialiste.

**M. Michel Coffineau**. Et par M. Le Garrec !

**M. Jean Le Garrec.** Quel en était l'objet ? Il fallait répondre à une situation caractérisée par une faiblesse des institutions représentatives du personnel. Par ailleurs, nous avions considéré que le recours à l'inspection du travail n’était pas la solution efficace dans la mesure où, dans la

grande majorité des cas, ce recours n'apporte qu'une protection illusoire. Toutefois, ce recours est possible. Nous avons donc cherché une réponse à cette insuffisance de la protection sociale, et je vous remercie, monsieur le ministre, de nous avoir soutenus. Aujourd'hui, le principe du conseiller social est acquis – il a même été retenu par Mme Catala - et les décrets sont pris. Il s'agit simplement, à la lumière de l'expérience, de définir les moyens nécessaires à la mise en place de ce conseiller, les

protections utiles ainsi que les devoirs du conseiller - ce que vous appelez, madame Catala, la garantie déontologique et la garantie de compétence. Et ce n'est pas par hasard si nous avons inscrit dans ce texte la nécessité du secret et le problème de la formation. Nous en débattrons lorsque nous examinerons l'article 8 du texte. Le groupe du R.P.R. oppose l'exception d'irrecevabilité.

**M. Jean-Pierre Delalande**. Il a raison !

**M. Jean Le Garrec**. Sans vouloir choquer personne, je dirai que c'est regarder cet important problème par le petit bout de la lorgnette.

**M. Emmanuel Aubert**. Et le respect de la Constitution ?

**M. Jean Le Garrec**. Il se trouve que le Conseil constitutionnel a déjà fait connaître son opinion,...

**M. Thierry Mandon**, **rapporteur**. Tout à fait !

**M. Jean Le Garrec**.... dans un texte extrêmement précis que M. Thierry Mandon a fait figurer dans son rapport. Selon le Conseil constitutionnel, il ressort des débats parlementaires que « la personne qui, à la demande d'un salarié, peut être présente à ses côtés, lors de l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, n'est investie d'aucun pouvoir particulier à l'encontre de l'employeur et n'a d'autre mission que d'assister le salarié et de l'informer sur l'étendue de ses droits ». Dans sa décision, le Conseil constitutionnel n'avait pas retenu l'argumentation des soixante sénateurs auteurs de la saisine. En outre, madame Catala, la situation du conseiller du salarié se rapproche, à certains égards, de celle du conseiller prud'homal. En la matière, il n'y a pas plus d'inégalité de traitement qu'il n'en existe pour les conseillers prud'homaux. Et M. le ministre a raison d'estimer important que le Gouvernement s'engage à prendre en compte les frais de l'entreprise.

Admettez, madame Catala, que quinze heures au maximum prises sur le temps de travail pour environ, disons, 1 000 personnes pour toute la France,...

**M. Jean Paul Charié**. Ce n'est pas comparable ! Vous faites de la macro-économie au lieu de faire de la microéconomie.

**M. Jean-Pierre Delalande**. Vous mélangez tout, monsieur Le Garrec !

**M. Jean Le Garrec**.... ne constituent en rien une charge qui excède les possibilités des entreprises et qui porte atteinte à la liberté d'entreprendre ! Cela me paraît pour le moins excessif et non adapté !

J’ajoute, madame Catala, que les mots « contraintes qui excéderaient les sacrifices demandés aux individus dans l'intérêt général ou aux entreprises » constituent, me semble-t-il, un motif de recours constitutionnel pour le moins particulier. Et je voudrais bien savoir à qui on demande effectivement

des sacrifices. (« Très bien !» et applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz**. A qui profite le crime ?

**M. Jean Le Garrec**. II serait beaucoup plus honnête de reconnaître que le problème n'est pas constitutionnel, mais qu'il est politique. ( Plusieurs députés du groupe socialistes : Voilà la vérité ! )

**Mme Nicole Catala**. Si, il est constitutionnel !

**M. Jean Le Garrec**. J'ai été très frappé d'entendre M. le ministre dire - et il a raison - que l'inégalité de traitement qu'il faudrait prendre en compte, c'est celle qui résulte de la différence de situation entre les grandes structures économiques et les petites unités.

**M. Guy Bêche**. Tout à fait !

**M. Jean-Paul Charié**. Vous avez quinze ans de retard !

**M. Jean Le Garrec**. Et elle concerne aussi bien le droit social que la protection sociale, la formation des salariés ou les salaires. Il n'est pas étonnant que le groupe socialiste ait posé cet après-midi une question sur l'évolution du S.M.I.C. En effet, dans 70 p. 100 des conventions collectives, le salaire

minimum est inférieur au S.M.I.C.

**M. Jean-Paul Charié**. C'est faux ! Ce n'est pas possible ! Les conventions collectives ne peuvent être inférieures à la loi!

**M. Alain Vidalies**. Mais si, c'est vrai !

**Un député du groupe socialiste**. Cela vous gêne, mais c'est vrai !

**M. Jean Le Garrec**. La correction se fait par des primes de productivité et autres. C'est tout à fait exact ! Ne me dites donc pas que c'est faux !

**M. Jean-Paul Charié**. Ce n’est pas possible !

**M. Jean Le Garrec**. Mon cher collègue, en matière d’entreprise, vous ne me donnerez pas de leçon !

( Plusieurs députés du groupe socialiste : M. Charié n'y connaît rien ! )

**M. le président**. Mes chers collègues, calmez-vous ! Laissez parler M. Le Garrec !

**M. Jean Le Garrec**. Donc, s'il y a inégalité, c'est une inégalité entre les situations fort différentes des salariés. Cette inégalité concerne aussi bien le droit social que la formation, les salaires et la protection sociale. Tel est le problème que nous essayons de prendre en compte. Le traiter par le biais de l'inégalité de traitement, et se référer sur ce point à la Constitution, c'est juridiquement inadapté et socialement difficilement acceptable. Posons donc le problème politique, madame Catala.

**Mme Nicole Catala**. Mais non, c'est un problème constitutionnel !

**M. Jean Le Garrec**. Nous sommes dans le droit fil de la loi du 13 juillet 1973, qui a créé l'entretien préalable et selon laquelle il faut qu'il y ait égalité des parties pour que le dialogue soit possible.

Pour assurer cette égalité des parties, le législateur prévoit la faculté pour le salarié de se faire assister - c'est l'article L. 122-14 du code du travail. Mais nous savons très bien que, dans la pratique, cette assistance en cours d'entretien ne marche pas !

**M. Thierry Mandon**, rapporteur. Eh non, malheureusement !

**M. Jean Le Garrec**. Combien de femmes et d'hommes qui viennent nous demander conseil dans nos permanences parce qu'ils n'ont pas d'autre recours !

**M. Marc Dolez**. C’est vrai !

**M. Jean Le Garrec**. Certaines situations sont parfois scandaleuses, et je pourrais citer des exemples précis. C'est ce vide que nous essayons de combler. Nous avons eu un intéressant débat à ce sujet avec M. Barrot et M. Delalande. Deux inquiétudes ont été exprimées. M. Barrot, avec d'autres, a cru déceler une méfiance des organisations syndicales. Par ailleurs, une suspicion illégitime frapperait les chefs d'entreprise. Méfiance des organisations syndicales ? Il faut reconnaître que celles-ci n'ont, au départ, pas vu d'un très bon œil cette innovation parlementaire. Nous avons cependant rappelé que nous devions parfois prendre nos responsabilités, dans le respect de l'autonomie syndicale, et aller un peu plus loin, en fonction de l'appréciation que nous portons sur la réalité du terrain social.

Cette méfiance s'est progressivement transformée en acceptation. Nos interlocuteurs ont même reconnu que c'était là un moyen social nouveau très important qui introduisait une protection et qui permettait au salarié de ne plus se trouver dans la situation de vide social actuelle.

Ainsi, une argumentation qui avait sa force, sa pertinence et, d'une certaine manière, sa légitimité, est aujourd'hui contrebattue par les faits et l'évolution des esprits. Quant au procès en suspicion illégitime à l'égard des chefs d'entreprise, il faudrait que ce débat cesse. Les gouvernements

successifs de ces dernières années et le groupe socialiste ont montré très clairement leur volonté de donner à l'entreprise tout l'espace de reconnaissance indispensable et tous les moyens lui permettant de se développer.

**M. Emmanuel Aubert**. Quel changement par rapport à 1982 ! Vous avez enfin compris !

**M. Jean Le Garrec**. Monsieur Pons, ayant travaillé vingt cinq ans dans une grande entreprise, j'avais peut-être compris avant vous !

**M. Bernard Pons**. Je n'ai rien dit !

**M. Jean Le Garrec**. J'ai tellement l'habitude de vos interruptions que je croyais que c'était vous !

**M. Bernard Pons**. Vous avez fait beaucoup de chemin, monsieur Le Garrec I

**M. Guy Bêche**. Ce n’est pas interdit !

**M. Jean-Pierre Delalande**. La voie du reniement !

**M. Jean Le Garrec**. Il faut, je le répète, que ce débat cesse. Nous avons fait ce qu'il fallait, et nous avons parfois demandé aux salariés des efforts considérables.

**Mme Nicole Catala.** Les vieux démons reviennent vite !

**M. Jean Le Garrec**. Ces efforts considérables sont d'ailleurs l'un des éléments qui pèsent sur le climat social. Il n'est pas possible, dans une économie prospère, de rester dans une situation où il y a un déficit de relations sociales...

**M. Emmanuel Aubert**. Du point de vue socialiste !

**M. Jean Le Garrec**.... un déficit de formation professionnelle et d'adaptation de l'entreprise à un univers qui est en train de changer et d'évoluer. Telle est la réalité. Je vais même plus loin. Lorsque nous discutons de ces problèmes avec les représentants patronaux, qu'il s’agisse du C.N.P.F. ou, à un moindre degré, de la C.G.P.M.E., nous constatons qu'ils comprennent très bien ce discours.

**M. Guy Bêche**. Ils savent qu'il est juste !

**M. Jean Le Garrec**,. Ils savent que, dans la situation actuelle d'une économie prospère, le problème numéro un de notre pays est de lier plus étroitement effort économique, développement économique et relations sociales. C'est cela que nous essayons de prendre en compte.

**M. Jean-Pierre Delalande**. Ce n'est pas une argumentation juridique !

**M. Bernard Pons**. Parlez de la constitutionnalité du texte !

**M. Jean Le Garrec**. J'ai souligné la nécessité dans laquelle s'était trouvé le Président de la République de lancer un appel à la négociation salariale par branche sur les bas salaires et les salaires moyens. C'est la preuve de ce que j'avance, car si nous avions rattrapé notre retard dans le domaine social, il ne serait pas nécessaire au Président de la République de lancer ce genre d'appel. Cette négociation

devrait se faire tout naturellement, dans des conditions normales. Telle est la volonté du groupe socialiste...

**M. Jean-Pierre Delalande**. Ce n'est pas une volonté !

**M. Jean Le Garrec**.... et je remercie le Gouvernement de nous avoir suivis. Cette proposition de loi, qui donne un statut définitif à la décision que nous avions prise de créer des conseillers du salarié, comble une partie de ce vide social. Nous savons très bien, car nous sommes modestes, que l'insuffisance de représentation salariale ne sera pas palliée pour autant. Vous avez, monsieur le ministre, fait référence au rapport Bélier ; il montre l'étendue des problèmes et l'importance de ce qui nous reste à faire. M. Thierry Mandon a évoqué cette question dans son rapport et je n’y reviens donc pas. L'institution d'un conseiller social permet, dans des situations souvent dramatiques, de donner une réponse, d'éviter le vide et de répondre à des inquiétudes. tout à fait légitimes. En conclusion, que puis-je dire ?

**M. Jean-Pierre Delalande**. On se le demande !

**M. Emmanuel Aubert**. Parlez-nous de la constitutionnalité du texte !

**M. Jean Le Garrec**. Cette exception- d'irrecevabilité n'est pas fondée juridiquement et Mme Catala le sait très bien.

**M. Jean-Pierre Delalande**. Vous ne nous avez rien dit de sérieux!

**M. Jean Le Garrec**. Elle excipe d'une non-égalité devant la loi mais le Conseil constitutionnel a déjà tranché. J'attends par conséquent avec tranquillité sa réponse.

**M. Guy Bêche**. Très bien !

**M. Jean Le Garrec**. S'il s'agit d'un problème politique, incontestablement, madame Catala, vous avez démontré dans votre intervention, en affirmant que nous demanderions trop de sacrifices aux entreprises - c'était le mot clef de votre intervention -...

**Mme Nicole Catala**. Pas du tout ! Vous ignorez la jurisprudence du Conseil constitutionnel, dont vous n'avez jamais lu les décisions !

**M. Jean Le Garrec**.... les différences fondamentales qui existent entre votre groupe et le nôtre en ce qui concerne la protection sociale, le droit social, les réponses qu'il convient d'apporter aux situations de vide social et aux préoccupations légitimes des salariés. Ces différences fondamentales se sont une fois de plus exprimées et je suis persuadé que votre exception d’irrecevabilité ne sera pas retenue par l'Assemblée. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)

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

**M. le ministre du travail**, **de l'emploi et de la formation professionnelle**. Je regrette une fois de plus que l'Assemblée nationale ne puisse débattre des problèmes de l'entreprise et du licenciement économique autrement que dans un climat passionnel et passionné. Je me suis pourtant réjoui, madame Catala, de vous entendre citer à plusieurs reprises la loi du 3 août 1989. J'y vois la preuve de la réussite de cette loi et l'explication du vote positif alors émis par la majorité et par mon prédécesseur à ce poste, M. Philippe Séguin, qui a eu raison de voter pour. Plus paradoxale me parait être votre invocation de la possibilité de saisine du Conseil constitutionnel par la voie de l’exception, alors que votre groupe et vous-même vous êtes opposés à cette réforme lorsqu'elle a été présentée à l'Assemblée nationale.

**M. Bernard Pons et M. Emmanuel Aubert**. Une fois votée, la loi est la loi !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. La réforme n'est pas encore adoptée...

**M. Bernard Pons**. Elle le sera !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.**... mais Mme Catala fait comme si elle l’était déjà, puisqu’elle incite en quelque sorte les entreprises à recourir à une telle procédure. J'y vois, là encore, la reconnaissance de la justesse de notre propos.

**M. Emmanuel Aubert**. Passez muscade !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Sur le fond, le texte proposé ne remet en rien en cause la mission du conseiller du salarié telle qu'elle a été définie par le Conseil constitutionnel. Deuxièmement, il n'y a aucune rupture de l'égalité entre les entreprises. Comme je l'ai annoncé - et bien que cela ne figure pas dans le texte de la proposition de loi - l'Etat est

prêt à rembourser aux entreprises les dépenses dues à l'intervention du conseiller du salarié.

Je ne vois donc pas de raison pour soulever l'exception d'irrecevabilité, alors que la proposition de loi se cale très exactement sur la décision du Conseil constitutionnel. Je rappelle par ailleurs à M. Charié que les salaires minima de branche sont effectivement inférieurs au S.M.I.C. dans un certain nombre de cas.

**M. Jean Le Garrec**. Bien sûr !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. S'il a voulu déplorer une telle situation, je ne peux que l'approuver. S'il a voulu en nier l'existence, je ne saurais trop lui recommander la lecture du bilan édifiant que j'ai fait rédiger par la direction des relations du

travail et que j'ai proposé à la commission nationale de la négociation collective. Je me ferai d'ailleurs un plaisir de lui faire transmettre demain, à titre personnel, un exemplaire de ce rapport

**M. Guy Bêche**. Nous sommes tous intéressés par la lecture de ce document !

**M. Jean-Paul Charié**. Me permettez-vous de vous interrompre, monsieur le ministre ?

**M. le ministre du travail, de remploi et de la formation professionnelle**. Il pourra constater que M. Le Garrec n'a pas noirci le tableau, loin de là : plus des trois quarts des conventions collectives couvrant plus de 10 000 salariés ont au moins un coefficient hiérarchique minimum inférieur au

S.M.I.C.

**M. Jean Le Garrec**. Et voilà !

**M. Jean-Paul Charié**. Puis-je vous répondre, monsieur le ministre ?

**M. le ministre du travail**, **de l'emploi et de la formation professionnelle**. Tout à l'heure, monsieur Charié. En réponse à une question d'actualité, j'ai indiqué que nous étions dans une situation très paradoxale, où les trois quarts des minima conventionnels sont inférieurs au S.M.I.C., et comme noyés par lui.

**M. Jean-Paul Charié**. Ce n'est pas possible !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. C'est cette situation qui nous a conduits à relancer la négociation de branche, non seulement sur les minima, mais aussi sur la progression des salaires. Reportez-vous aux textes, en particulier au bilan de la commission nationale de la négociation collective : vous aurez alors une plus juste appréciation de la réalité.

**M. Jean-Paul Charié**. Ce n’est pas possible ! La loi ne le permet pas !

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. J'indique à l'Assemblée que je n'ai en rien changé la position qui était la mienne lors de l'examen de la loi d'août 1989. Simplement, très objectivement, j'ai constaté que certaines inflexions ont eu lieu depuis lors et

que certaines craintes étaient fondées : c'est la raison pour laquelle je me rallie à la proposition de loi présentée par le groupe socialiste. Je souhaite que le débat se déroule de telle façon que l'analyse des problèmes concrets de la réalité des entreprises et de la défense des droits des salariés ne nous fasse pas buter à chaque instant sur des questions de théologie. (Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)

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

**Mme Nicole Catala**. Je voudrais répondre à M. le ministre du travail. Je lui rappelle d'abord les mots qu'il a prononcés le 25 mai 1989, au cours de la séance durant laquelle l'Assemblée a adopté l'amendement Coffineau : « Il s'agit d'un amendement du groupe socialiste qui, il est vrai, suscite des réactions négatives des partenaires sociaux que j'ai entendus. »

**M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Je l'ai reconnu tout à l'heure.

**Mme Nicole Catala**. Il ne faut donc pas prétendre aujourd'hui que les partenaires sociaux étaient à l'origine de l'amendement Coffineau. Vous ajoutiez : « M. Coffineau a souligné les raisons qui

fondent son action. C'est la raison pour laquelle cette disposition, bien que je ne l'aie pas du tout prévue dans le projet, a donné lieu à de nombreuses discussions entre la majorité et le Gouvernement. Nous en avons parlé je ne sais combien de fois, mesdames et messieurs du groupe socialiste, cherchant telle ou telle solution. » Et vous avez conclu : « J'ai pris la décision de ne pas m'opposer à cet amendement. » On ne peut pas dire que vous ayez présenté avec enthousiasme l'institution d'une personne susceptible d'aider le salarié lors d'un entretien préalable !

**M. Michel Coffineau**. Les esprits évoluent !

**Mme Nicole Catala**. Aujourd'hui, nous voyons arriver non pas un texte qui préciserait, sur les points utiles, notamment l'obligation de confidentialité, l'innovation que vous avez alors acceptée, mais qui crée en vérité une institution tout à fait différente, qui va fonctionner, je le répète, dans des conditions qui aboutiront à une rupture du principe d'égalité entre les entreprises face aux charges qu'entraîne la représentation du personnel.

**M. Bernard Pons**. Voilà un argument juridique !

**Mme Nicole Catala**. Il y a peut-être un problème politique, monsieur Le Garrec, mais il y a surtout un problème de constitutionnalité. Et puisque vous avez souhaité que les citoyens puissent utiliser la voie de l'exception, j'espère qu'elle sera alléguée par les chefs d'entreprises qui auront à supporter cette charge inégale. Je reviens d'un mot sur la question des barèmes minima des conventions collectives car on embrouille toutes les notions. Vous savez fort bien, monsieur le ministre, que les

minima des conventions collectives ne constituent qu'une référence théorique et que les salaires effectifs ne sont jamais inférieurs au S.M.I.C. (Applaudissements sur les bancs du groupe du Rassemblement pour la République.)

**M. Jean-Paul Charié**. Ce n'est pas possible ! La loi s’y oppose !

**M. le président**. Je mets aux voix l’exception d'irrecevabilité soulevée par M. Bernard Pons et les membres du groupe du Rassemblement pour la République. Je suis saisi par le groupe socialiste d'une demande de scrutin public.

**M. Jean-Pierre Delalande**. Ils ne sont pas tranquilles !

**M. le président**. Le scrutin est annoncé dans le Palais.

.......................................................

**M. le président**. Je prie M. et Mme les députés de bien vouloir regagner leur place. Le scrutin est ouvert.

(Il est procédé au scrutin.)

M. le président. Personne ne demande plus à voter ? Le scrutin est clos.

Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants 458

Nombre de suffrages exprimés 446

Majorité absolue 224

Pour l'adoption 136

Contre 310

L'Assemblée nationale n'a pas adopté.

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

**Mme Muguette Jacquaint**. Monsieur le président, monsieur le ministre, mesdames, messieurs les députés, la proposition de loi du groupe socialiste et apparentés dont nous débattons aujourd'hui me permet de rappeler la position constante des députés communistes, à savoir que nous soutenons

et favorisons tout pas, toute mesure, aussi minimes soient-ils, qui vont dans le sens des intérêts des travailleurs. Dans le même esprit, nous combattons résolument tout ce qui constitue une agression sociale, économique ou politique contre notre pays, contre le monde du travail dans son ensemble.

Parce qu'elle peut « apporter quelques garanties aux salariés de se défendre dans la circonstance particulièrement difficile que représente la perspective d'un licenciement », parce qu'elle peut « pallier ne serait-ce que partiellement l'insuffisance de la représentation des salariés dans les entreprises de notre pays » et parce que le conseiller du salarié « se voit reconnaître pour l'exercice de sa mission un certain nombre de droits proches de ceux du conseiller prud'homme salarié », ainsi qu'il est précisé dans le rapport, le groupe communiste votera la proposition de loi. (« Très bien !» sur les bancs du groupe socialiste.) Les arguments de Mme Catala et le dépôt de l'exception

d'irrecevabilité montrent que ces quelques garanties, c'est encore trop quand il s'agit de la protection des salariés ! Plusieurs arguments invoqués par Mme Catala sont sujets de préoccupation. Certes, Mme Catala aurait pu déplorer que le dispositif représenterait une charge pour les entreprises. Mais, à écouter M. le ministre du travail, il semble que cette charge supplémentaire soit supportée par l'Etat.

**M. Guy Bêche**. Tout à fait !

**Mme Muguette Jacquaint**. Je regrette d'ailleurs, monsieur le ministre, que vous n'ayez pas eu le même réflexe à l'égard d'un amendement du groupe communiste visant à doter les conseillers de salarié d'une formation. Cet amendement est tombé sous le coup de l'article 40 de la Constitution,

alors que l'on reconnaît qu'il faudra bien prévoir un financement. Mais je reviens à Mme Catala, dont les propos doivent nous inciter à être très prudents et très attentifs. En effet, selon elle, des inégalités apparaîtront entre les entreprises ayant des représentants des salariés et celles où œuvreront les conseillers de salarié. Si l'on suit son raisonnement, il faudrait remplacer les délégués qui sont actuellement dans les entreprises, et qui coûtent cher, par des conseillers de salarié,

puisque ce sera l'Etat qui les paiera. De là à dire que, dans les mois qui viennent, il faudrait que les représentants des salariés des entreprises n'existent plus ou qu'ils soient moins nombreux, il n'y a qu'un pas ! C’est pour cette raison que le groupe communiste, qui sera toujours aussi vigilant pour ce qui concerne les textes qui pourront éventuellement venir en discussion par la suite, monsieur le ministre, a voté contre l'exception d'irrecevabilité. Nous voterons toujours en faveur de ce qui va dans le sens des intérêts des salariés. Nous avançons d'ailleurs un certain nombre de propositions

visant à dynamiser le texte en discussion, dont le souffle nous apparaît un peut court même si, comme je l’ai dit, il marque un pas. Les amendements dont il s'agit sont demandés par le mouvement syndical, ce qui prouve que le rôle irremplaçable et particulièrement important qui est le sien doit, par la même, être beaucoup mieux reconnu. Ils sont également issus des propositions de loi déposées par le groupe communiste sur le bureau de l'Assemblée, et qui pourraient, par leur inscription à l'ordre du jour et par leur adoption, compléter très heureusement les objectifs pour partie contenus dans celle que nous examinons aujourd'hui.

Le groupe communiste est par contre un peu plus réservé sur le rapport présenté par M. Mandon, et je vais m'en expliquer. Ce rapport copie un peu celui demandé par le ministère du travail à M. Bélier pour « remédier par des mesures de caractère plus global à l'insuffisance de cette représentation des salariés dans de trop nombreuses entreprises de notre pays ». Pour s'attaquer de façon efficace à ce qui est justement représenté comme un mal pour la vie démocratique, mais aussi économique et sociale de notre pays, il faut, pensons nous, mieux en cerner les causes. Le rapporteur admet comme principale raison du non élargissement du champ de la représentation des salariés dans les P.M.E. « la permanence du refus d'accepter le fait syndical et toute force organisée de représentation de

salariés, par les employeurs ». II faut que les propositions qui commencent à être avancées prennent parfaitement la mesure d'un tel constat. Le bilan établi devrait donc vous alerter sur le fait que, depuis 1984, les employeurs ont quadruplé les demandes de licenciement des élus du personnel et que, hélas ! ces licenciements ont été acceptés dans 80 p. 100 des cas par les inspections du travail, conformément au rôle qu'on voudrait leur faire jouer. Ce bilan devrait aussi vous alerter, monsieur le ministre, en vous rappelant que les décisions sur recours hiérarchique ont encouragé ce mouvement conduisant à plus de 10 000 licenciements par an pour les six dernières années. Il devrait vous

alerter enfin sur les manœuvres patronales dilatoires observées lors d'une implantation ou de demandes d'élections, manœuvres suivies elles aussi de licenciements massifs. Ce bilan correctement apprécié éviterait certainement à M. Bélier et au rapporteur d'avancer des propositions que nous ne pouvons accepter puisqu'elles les conduisent à réduire à l'extrême la représentation des salariés dans les entreprises de moins de deux cents travailleurs - soit tout de

même 97 p. 100 d'entre elles - et à éloigner le syndicat de l’entreprise, à l'« extérioriser », et à accentuer les pratiques délégataires contraires à l'aspiration grandissante des salariés d'être toujours plus parties prenantes à l'avenir de leur entreprise. De mauvaises réponses à des constats appauvris seraient aggravées plus encore par le fait que, dans la proposition de loi, on innove dangereusement en considérant que les organisations d'employeurs auraient à donner leur point de vue sur la composition et les choix des personnes représentant les salariés dans toutes sortes d'organismes.

C’est ignorer enfin ce qu'il est impératif de corriger, à savoir qu'il y a sur les listes d'ores et déjà établies par les préfets des éléments très éloignés des organisations syndicales, alors que - je cite toujours le rapporteur - « ce sont les organisations syndicales de salariés qui sont les mieux à même de fournir les noms des personnes susceptibles d’exercer les missions d'assistance du salarié ».

Qu'on en juge à travers deux exemples :

Le préfet de Saône-et-Loire n'a retenu que dix-neuf candidatures sur les trente présentées par la C.G.T., et ce sur la base des résultats aux dernières élections prud'homales. Si cela minore gravement la représentation syndicale, c’est le pluralisme syndical qui est agressé violemment en Seine Saint-Denis où, là, le préfet n'a retenu que sept candidats sur les cinquante présentés par la C.G.T., qui recueille plus de 50 p. 100 des voix aux élections prud'homales. Faut-il rapprocher ces exemples du fait que la plupart des licenciements de délégués syndicaux évoqués à l’instant ont frappé des militants de la C.G.T. ? La volonté de favoriser la défense des salariés, par une meilleure représentation, ne saurait se satisfaire de cette agression contre l'ensemble des délégués syndicaux, et moins encore de cette chasse aux sorcières à laquelle nous assistons depuis quelques années contre les militante et les responsables syndicaux de la C.G.T. J'en arrête là avec ce bilan, que n'a pas fait M. Bélier. D'ailleurs, ce n'est pas son rapport dont nous discutons aujourd'hui. Quant à celui de M. Mandon, nous sommes réticents devant ses premières conclusions. Néanmoins, je souhaite que les amendements déposés par la commission et ceux qui ont été déposés par le groupe

communiste et que souhaitent voir adoptés les organisations syndicales, dans leur ensemble, puissent encore améliorer le texte de la proposition de loi. Compte tenu de la garantie, si minime soit-elle, qu'apporte ce texte, le groupe communiste le votera.

**Mme Gilberte Marin-Moskovitz**. Très bien !

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

**M. Jean-Paul Fuchs**. Monsieur le ministre, mes chers collègues, la proposition de loi du groupe socialiste veut préciser, voire ranimer, une disposition de la loi du 2 août 1989, en portant apparemment sur les fonts baptismaux le conseiller du salarié créé l'an dernier, et en précisant ses

droits et ses obligations. Il convient de rappeler que ce conseiller du salarié est né dans le doute, voire l'opposition, et que son institution ne s'est jamais développée. Vous essayez maintenant de définir son rôle, mais sans répondre aux véritables problèmes actuels. Je me garderai bien de rappeler les débats de l'an dernier. Toutefois, il serait trop facile de passer sous silence les réticences

qui ont entouré la discussion et l'adoption de l'amendement de notre collègue M. Coffineau.

Jacques Barrot, avec la sagesse que nous lui reconnaissons, avait dès le départ souligné qu'il ne pouvait y avoir médiation si l’expert désigné était immédiatement suspect. Je vous rappelle ses propos : « Vous introduisez la méfiance et en même temps le salarié risque d'être encore plus en situation d'infériorité parce que, venant avec ce défenseur présumé qui est l'objet de toutes les suspicions, il sera peut-être encore plus fragilisé qu'en venant tout seul. » Monsieur le ministre, vous aviez donné une acceptation circonstanciée à l'amendement de M. Coffineau. Après avoir précisé que l'amendement socialiste ne réglait pas le problème de fond de la représentation du personnel dans les entreprises, notamment dans les petites et moyennes, vous reconnaissiez que cet amendement suscitait « des réactions négatives des partenaires sociaux ». Vous insistiez au surplus sur la nécessité du caractère paritaire des nouvelles dispositions en formulant le souhait de la

consultation obligatoire des organisations syndicales et des organisations patronales. Je rappellerai enfin l'hostilité du Sénat à cet amendement qui, selon la commission des affaires sociales de la Haute

assemblée, prévoyait « l'intrusion au sein de l'entreprise d'une personne étrangère ». Cette hostilité de la seconde chambre entraîna, il vous en souvient, la saisine du Conseil constitutionnel. Ainsi que le reconnaît avec un certain euphémisme notre collègue M. Mandon, rapporteur : « les organisations syndicales de salariés ont été dans l'ensemble assez réticentes » devant la nouvelle rédaction prévue pour l'article L. 122-14 du code du travail. Aussi ne faut-il pas s'étonner que, selon les indications de

votre ministère, vingt-huit listes départementales seulement aient fait l'objet, au 25 avril dernier, d'un arrêté préfectoral, alors qu'en principe elles auraient dû être toutes publiées le 31 mars. On nous dira que des listes sont en cours de signature et que d'autres sont en cours de publication. Nous

constaterons, de toute façon, que c'est avec une grande lenteur et un certain scepticisme que les partenaires sociaux ont essayé de concrétiser l'article 30 de la loi de 1989. La proposition de loi de M. Mermaz, à partir du diagnostic que chacun peut faire de la situation actuelle, prévoit une thérapeutique qui n'est qu'apparemment satisfaisante. Je dis « apparemment « car qui d'entre nous ne souhaite pas que le dialogue social dans l'entreprise se fasse sur un pied d'égalité ? Qui ne souhaite pas que l'entretien préalable avant le licenciement se déroule le mieux possible ? Ces bons

sentiments ne sont pas l'apanage d'un groupe, quel qu'il soit. La proposition de loi est-elle pour autant satisfaisante ? Certains diront qu'elle est critiquable dans la mesure où les nouvelles dispositions allongent les délais de procédure, et c'est vrai, mais je ne retiens pas ce reproche car préciser que l'entretien ne peut avoir lieu moins de sept jours - ou de cinq jours, si votre amendement, monsieur le ministre, est adopté - après la réception par le salarié de la lettre recommandée de convocation, ou sa remise en main propre, ne me semble pas exagéré eu égard aux conséquences d’un licenciement, toujours très graves sur le plan personnel. Je n'insisterai pas sur le fait que le conseiller du salarié, extérieur à l'entreprise, a des chances de gêner le fonctionnement de celle-ci et d'y envenimer quelquefois les conflits. J'appellerai plutôt votre attention sur la situation juridique de ce conseiller. En raison de la diversité des rôles, et donc des risques de chacun, on a tort, à mon avis, de vouloir aligner sa situation sur celle du délégué du personnel. Dans un premier temps, il avait été envisagé de mettre à la charge de l'entreprise la rémunération du conseiller pendant ses absences mais ce matin, en commission, vous avez proposé un amendement qui permettra de trouver une solution à ce problème. Dans ses conclusions, M. Mandon précise que l’on donnera

une formation au conseiller. N'y a-t-il pas une certaine incohérence, d'un côté à prévoir une absence de trois semaines pour un « conseiller », autrement dit pour un homme choisi en fonction de sa compétence, chargé d'assister le salarié et de l'informer sur l'étendue de ses droits, et, de l'autre, à indiquer qu'il faut le former ? Voilà donc un conseiller du salarié né dans le doute, qui ne s'est pas développé et que l'on s'efforce de camper et de faire vivre en lui donnant, sans raison, les droits des

délégués. Les intentions sont bonnes mais les dispositions mauvaises. De bonnes intentions, certes, mais qui oublient d'appeler l'attention sur le problème de fond, celui de la représentation du personnel dans les entreprises petites et moyennes. Le 25 mai dernier, vous avez fait part, monsieur le ministre, de votre souhait de traiter ce problème : «Je désire ouvrir une concertation avec l'ensemble des organisations syndicales afin d’étudier avec elles les propositions que je pourrais faire. » C’est d'autant plus important que M. Mandon rappelle à juste titre, dans son rapport, que trois millions de salariés travaillent dans des entreprises de moins de dix salariés dans lesquelles n'existe aucun mode légal de représentation. Vous avez évoqué vos intentions très rapidement tout à l'heure, monsieur le ministre. Peut-être pourriez-vous développer ce point, à la suite de la parution du rapport de M. Gilles Bélier ? Aujourd'hui, on s'intéresse à un palliatif au lieu de traiter le problème de fond. Est-ce vraiment sérieux ? Je ne le crois pas. Certes, nous sommes tous favorables à une avancée sociale : encore faut-il qu'elle soit cohérente intellectuellement !

**Mme Muguette Jacquaint**. Qu'est-ce que cela veut dire ?

**M. Jean. Paul Fuchs**. Aussi, monsieur le ministre, vous ne serez pas étonné si je conclus en vous disant que le groupe de l'Union du centre ne pourra pas voter la proposition de loi.

**M. Thierry Mandon**, rapporteur. Il a tort !

**M. Guy Bêche**. Quand il s'agit du droit du travail, il n'y a que la gauche qui vote !

**M. le président.** La parole est à M. Jean-Pierre Philibert, qui sera le dernier orateur de cet après-midi.

**M. Jean-Pierre Charié**. Et moi ? (Sourires.)

**M. le président**. Mes chers collègues, il serait intéressant de prolonger cette séance si nous pouvions envisager d'achever l'examen du texte. Comme tel n'est pas le cas, la prolonger exagérément pour

la reprendre à vingt-deux heures serait stupide. Quand M. Philibert aura terminé son intervention, je lèverai la séance.

**M. Jean-Pierre Charié**. Je vous remercie de votre courtoisie, monsieur le président !

**M. le président**. vous avez la parole, monsieur Philibert.

**M. Jean-Pierre Philibert**. Ainsi donc, monsieur le ministre, nous examinons aujourd'hui un premier texte social en prélude, j'ai failli dire « en lever de rideau », à d'autres débats autrement plus importants - je pense bien sûr à l'intéressement et au travail précaire dont nous aurons à débattre

dans les prochaines semaines. En fait, si les « rencontres » à venir - restons dans l'image sportive - sont importantes, je dirai que le lever de rideau est franchement médiocre. Fallait-il, en effet, légiférer d'une façon spécifique sur le sujet ? N'aurait-on pas pu le traiter dans le cadre d'un D.M.O.S. précisément fait pour cela ? Cela étant, puisque nous discutons d'une proposition de loi - je rejoins à cet égard ce qu'en disait notre rapporteur -, ne nous plaignons pas trop, même si l'opposition tient à vous rappeler courtoisement, monsieur le ministre, en tout cas à rappeler au Gouvernement, qu'elle souhaiterait également que certains textes dont elle a pris l'initiative puissent être examinés par notre assemblée. Bref, ce texte vous ne l'avez pas « conçu », dans tous les sens du terme, mais votre générosité naturelle vous en faisant assumer la paternité, vous permettrez que je m'adresse à vous autant qu'au rapporteur qui a mis son « grain de sel ». L'image du grain de sel est d'ailleurs un peu faible car M. Mandon a plutôt assaisonné de piment - et je le trouve pour ma part quelque peu indigeste - le texte d'origine. (Exclamations sur les bancs du groupe communiste.)

**Mme Muguette Jacquaint**. Oh !

**Mme Hélène Mignon**. Nous, on aime !

**M. Guy Bêche**. M. Mandon est un bon législateur !

**M. Jean-Pierre Philibert**. Madame Jacquaint, je vous ai écoutée tout à l'heure...

**Mme Muguette Jacquaint**. C'est gentil, parce que je parle pour qu'on m'écoute ! (Sourires.)

**M. Jean-Pierre Philibert**.... dans un silence qui, si j’ose dire, compte tenu de la laïcité de ce lieu, était quasiment religieux. J'aimerais que vous fassiez preuve de la même courtoisie en m'écoutant, même si vous ne m'entendez pas...

**Mme Muguette Jacquaint**. Mais, je vous écoute !

**M. Jean-Pierre Philibert**.... dans les mêmes dispositions d'esprit que j'avais pour vous tout à l'heure.

**M. Alain Calmat**. Quelle agressivité !

**M. le président**. Poursuivez, monsieur Philibert, n'écoutez pas ces voix ! (Sourires.)

**M. Jean-Pierre Philibert**. Monsieur le ministre, avant d'examiner le détail des propositions du texte qui nous est soumis, je formulerai trois observations de fond qui d'ailleurs se rejoignent. La proposition de loi en discussion cherche à corriger les insuffisances - et à combler les lacunes - des récents textes législatifs et réglementaires relatifs au droit rit. licenciement. L’assistance possible par une personne extérieure à l'entreprise est organisée de telle sorte qu'aucun salarié ne pourra

ignorer l'existence du conseiller et que le conseiller en activité professionnelle bénéficiera d'un véritable statut garantissant ses droits et rémunérations. Ces mesures s'appliquent essentiellement dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, mais elles restent fondamentalement insuffisantes pour résoudre le problème de fond : la modernisation des structures sociales dans les petites et moyennes entreprises. La représentation des salariés dans ces entreprises pose un réel problème qui mérite un vrai débat, vous le savez, monsieur le ministre. J'ai été surpris en constatant que dans sa présentation générale le rapporteur liait très précisément ce

texte à l'insuffisance de la représentation des salariés dans cette catégorie d'entreprises. Je ne le rejoindrai que sur un point, un seul : lorsqu'il écrit que cette insuffisance appelle des mesures de caractère global. Le sujet est important, en effet, et il mérite autre chose que ce petit texte de circonstance. Je vous sais gré de ce que vous avez dit à ce sujet. D’autant, et ce sera ma deuxième observation, que le déficit de représentation du personnel dont souffrent certaines entreprises est un déficit de représentation interne. Une fois de plus, ce texte me parait pérenniser la représentation

externe à l'entreprise. Enfin, il ne faudrait pas - cela tend malheureusement à se développer - que le législateur ne se préoccupe que de régler des situations particulières ou des excès commis par une

minorité au détriment du plus grand nombre. Conférer, par exemple, une protection spécifique au conseiller du salarié, c'est, à notre sens, suspecter sans motif la collectivité des chefs d'entreprise.

**M. Jean-Paul Charié**. Très juste !

**M. Jean-Pierre Philibert**. Je me réserve d’y revenir en examinant le détail du texte. Avant d'examiner ce détail, monsieur le ministre, je veux vous donner acte de quatre avancées significatives - même si j’aurais souhaité que vous alliez un petit peu plus loin. A mon sens, c’est une bonne chose que l'Etat puisse prendre en charge le coût du crédit d'heures du conseiller du salarié. Il est bon également que vous ayez réduit les délais à moins que prévu - même si ce n'est pas assez sensible à notre gré, en interdisant le cumul dans ce domaine. Tant mieux également si le temps de formation, qui n'a pas lieu d'être, a été réduit, pour des raisons que vous avez rappelées.

Je me réserve d'y revenir lors de la discussion des amendements. Examinons d'abord les dispositions de l’article 2 qui créent un délai supplémentaire de sept jours dans le cours de la procédure de licenciement dans tous les cas où le salarié fera appel à un conseiller. Ainsi que vous le savez, l'établissement du délai de licenciement avait fait l'objet d’une mise au point longue et délicate

entre les parties pour tenir compte des intérêts de toutes les parties en présence et des problèmes particuliers des petites entreprises. L'article 2 remet donc fondamentalement en cause les délais de la procédure de licenciement, en les allongeant à nouveau dans tous les cas où il y a lieu de procéder à un entretien préalable au licenciement. De plus, vous le savez, la jurisprudence admet déjà, à cet

égard, qu'un délai de deux à trois jours doit être respecté entre la réception par le salarié de la convocation à l'entretien et le déroulement de ce dernier. Enfin, cet article aurait pour conséquence pratique, je le crains, d'obliger l'employeur - en tout cas de l'inciter – en cas de faute grave, à procéder à des mises à pied conservatoires, ce qui ne peut qu'engendrer, vous le savez, des difficultés pour le salarié. Il m'apparaît donc souhaitable de limiter la portée de cette disposition aux seuls cas où l’entreprise ne dispose pas d'institutions représentatives du personnel. En deuxième lieu, l'article 2 institue une autorisation d'absence d'une durée égale à celle du délégué du personnel alors que le conseiller du salarié ne devrait intervenir que de façon épisodique, voire exceptionnelle.

De surcroît, la commission a dû voter cette autorisation d'absence sans prévoir le remboursement du salaire correspondant par l'Etat.

**M. Thierry Mandon**, rapporteur. Pour ne pas tomber sous le coup de l'article 40 !

**M. Jean-Pierre Philibert**. J'ai bien compris, et j’ai retenu ce que vous en avez dit. Je vous donne acte de vos propos. En troisième lieu, et c'est la disposition la plus contestable à nos yeux, le conseiller du salarié est désormais une personne protégée, à l'instar des syndicalistes et des représentants du personnel. Pourtant, ce conseiller ne devrait pas, en toute logique, encourir de représailles de la part de son employeur qui n'est pas partie dans la procédure de licenciement ! (Exclamations sur les bancs du groupe communiste.)

**Mme Muguette Jacquaint.** II existe des solidarités !

**M. Jean-Pierre Philibert**. Nous sommes contraints de voir dans cette disposition particulière - comme je l'ai dit tout à l'heure, ma chère collègue - la traduction d'une suspicion sans motif à l'encontre de la collectivité der chefs d'entreprise. J'avancerai des propositions lors de l'examen des articles.

Ajoutons à ce sujet que le conseiller du salarié n'est titulaire ni d'un mandat électif ni du mandat particulier de rendre la justice comme lez conseillers prud'homaux. En dernier lieu, nous sommes opposés à la mesure qui prévoit une formation particulière pour le conseille- du salarié. Par définition, il doit être choisi par le préfet en raison de sa compétence et de son expérience, par exemple parmi la population des anciens conseillers prud'homaux. Cette formation, coûteuse pour l'employeur, est donc inutile : nous proposerons, nous aussi, de la réduire, voire de la supprimer.

voilà pourquoi, monsieur le ministre, si notre groupe est favorable à tout ce qui peut contribuer à améliorer le sort des salariés dans l'entreprise, cette proposition de loi nous paraît imposer aux entreprises, et notamment aux plus petites d'entre elles, non concernées par les procédures de licenciement, des difficultés et des charges exorbitantes. Dans ces conditions, bien qu'enregistrant avec satisfaction les avancées significatives dont vous avez parlé, le groupe U.D.F. ne saurait voter cette proposition.

**M. Jean-Paul Charié**. Très bien !

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