SENAT

CONSEILLER DU SALARIÉ

Adoption d'une proposition de loi

**M. le président**. L'ordre du jour appelle la discussion de la proposition de loi (no 303, 1989-1990), adoptée par l'Assemblée nationale, relative au conseiller du salarié. [Rapport n° 481 (1989-1990)]. Dans la discussion générale, la parole est à M. le ministre.

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Monsieur le président, mesdames, messieurs les sénateurs, l'article 30 de la loi du 2 août 1989 sur la prévention du licenciement et le droit à la conversion a ouvert aux salariés des entreprises non dotées d'institution représentative du personnel la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien préalable air licenciement, par une personne extérieure à l'entreprise, choisie sur une liste dressée par le préfet dans chaque département. En effet, en application des dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail jusqu'alors en vigueur, lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié ne pouvait faire appel pour cette assistance, qu'à une personne appartenant au personnel de l'entreprise. Lors de la discussion du projet de loi sur la prévention du licenciement et le droit à la conversion, j'avais accepté un amendement qui est devenu le paragraphe I de l'article 30 de la loi. 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. Il s'agissait de mettre fin au déséquilibre existant dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel entre l'employeur et le salarié privé en fait, sinon en droit, de la possibilité d'assistance lors de l'entretien préalable et, par là même, de mettre fin à une inégalité entre les salariés selon qu'ils travaillent ou non dans une entreprise où un représentant est susceptible de les assister pendant l'entretien. Cette disposition a fait l'objet d'un décret d'application du 27 novembre 1989 et d'une instruction en date du 1 er décembre 1989. A ce jour, les listes des conseillers du salarié ont été publiées dans 94 départements. Elles comportent au total 2 400 personnes, soit une moyenne de 26 personnes par liste. 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 dans le sens de la proposition de loi qui fut déposée à l'Assemblée nationale, adoptée par celle-ci lors de la session de printemps, et qui vous est soumise aujourd'hui. La première ressort des enseignements qui peuvent être tirés de la mise en œuvre de ce dispositif. 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 des relations du travail mais dégagées de toute sujétion professionnelle. C'est du moins l'hypothèse que j'avais avancée devant votre assemblée, 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 l'examen des listes déjà publiées montre que, si des personnes correspondant à ce profil y figurent bien, elles ne représentent qu'une minorité dans la plupart des départements concernés. En revanche, il apparaît que les listes comportent une très forte proportion de salariés en activité et, parmi eux, une nette majorité de salariés qui sont membres d'une organisation syndicale, sans être pour autant, le plus souvent, responsables ou permanents syndicaux. La part ainsi prise par les salariés dans les listes éclaire d'un jour nouveau les conditions d'exercice de cette fonction et conduit assez logiquement à reconsidérer, à cet égard, les termes de la loi. Celle-ci n'a, en effet, prévu aucune disposition permettant à un salarié d'exercer cette fonction. La deuxième donnée justifiant que des aménagements soient apportés au dispositif existant touche à l'attitude des organisations syndicales. Si celles-ci ont tout d'abord accueilli avec réticence cette innovation législative, elles ont ensuite trouvé un intérêt à ce que certains de leurs adhérents figurent sur les listes départementales. En définitive, il apparaît que les listes comportent une forte proportion de salariés en activité et, parmi eux, une majorité de salariés membres d'une organisation syndicale sans, pour autant, comme je l'ai indiqué tout à l'heure, qu'ils soient des représentants de celle-ci. Dès lors, il n'est pas surprenant que les syndicats aient demandé que soit facilité le recours au conseiller extérieur par le salarié convoqué à l'entretien préalable, mais aussi que la fonction de conseiller extérieur soit rendue plus aisément accessible aux salariés en activité. La proposition de loi dont vous débattez aujourd'hui a donc pour objet de permettre un bon fonctionnement de cette institution. Le souci du Gouvernement a toutefois été de trouver un point d'équilibre entre la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'institution et le souci de ne pas faire peser de charges nouvelles sur les entreprises. Ainsi la proposition de loi initiale a-t-elle été modifiée ou complétée au cours du débat à l'Assemblée nationale sur plusieurs points essentiels par des amendements que j'ai présentés en cours de discussion. Tel qu'il est, le texte qui vous est proposé me semble répondre à ce double objectif et être parvenu à ce point d'équilibre que je recherche constamment dans les fonctions que j'assume depuis deux ans. Si le texte prévoit une autorisation d'absence accordée au salarié, dans la limite de quinze heures par mois, et l'assimilation du temps passé comme conseiller extérieur à un temps de travail effectif pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté, il prévoit également le remboursement par l'Etat à l'entreprise de la rémunération des heures consacrées par le conseiller extérieur à sa fonction. Il ne semblerait pas équitable, en effet, que la charge de rémunération des conseillers extérieurs pèse sur les entreprises dont ils sont salariés, alors que la fonction d'assistance du salarié répond à une nécessité d'intérêt général dans les entreprises où la représentation du personnel fait défaut. Le texte prévoit une protection du conseiller salarié 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 une autorisation administrative. Mais il prévoit également une obligation de secret professionnel et, par analogie avec les représentants du personnel, de discrétion sur toutes les informations présentant un caractère confidentiel et qui auront été données comme telles par l'employeur ou son représentant. La violation de ces obligations pourrait entraîner, outre les sanctions civiles de droit commun, la radiation de l'intéressé de la liste des conseillers, sur décision du préfet. Le texte prévoit un droit à la formation des conseillers des salariés, ce qui m'a semblé la condition indispensable d'un bon exercice de leur mission. Mais ce droit s'impute sur les congés de formation économique, sociale et syndicale déjà rémunérés par les entreprises et ne crée donc pour elles aucune charge nouvelle. En ce qui concerne le délai entre la date de réception de la convocation à l'entretien préalable et la date de cet entretien, j'ai également souhaité arriver à un point d'équilibre et ne pas modifier le dispositif négocié avec les partenaires sociaux lors de l'élaboration de la loi de 1989. La possibilité offerte au salarié de reporter de cinq jours la date de l'entretien préalable apparaît justifiée lorsque le salarié décide de faire appel à un conseiller extérieur à l'entreprise. Mais ce ...nouveau délai vient s'ajouter au délai de sept jours qui doit s'écouler entre l'entretien préalable et la notification du licenciement en cas de licenciement pour motif économique. S'il était appliqué sans tempérament, ce cumul pourrait avoir des effets pervers dans les petites et moyennes entreprises qui sont confrontées à de réelles difficultés économiques. C'est la raison pour laquelle, sur la proposition du Gouvernement, l'Assemblée nationale a adopté un amendement prévoyant que, si l'entretien préalable est reporté, le temps correspondant à ce report s'impute sur le délai qui doit s'écouler entre l'entretien préalable et le licenciement, sans que ce délai puisse toutefois être inférieur à quatre jours. Enfin, l'article 11 de la proposition de loi, à la suite d'un amendement déposé par M. Jacques Barrot, vise à rendre applicables les dispositions de la loi du 2 août 1989 relative aux formations de longue durée qui font l'objet d'aides de l'Etat. Cette mesure est, en effet, de nature à favoriser la mise en œuvre d'accords, notamment dans la métallurgie, prévoyant la réalisation d'actions de formation de longue durée en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi. Je le répète, mesdames et messieurs les sénateurs, un point d'équilibre me semble ainsi avoir été atteint. En définissant le statut du conseiller sans créer de charge nouvelle pour les entreprises, ce texte donne les moyens à cette nouvelle institution de fonctionner de manière satisfaisante. Il permet de mieux garantir la situation des salariés, dans les petites et moyennes entreprises. Aussi, sous réserve des améliorations qui peuvent encore lui être apportées, je souhaite que le Sénat puisse se rallier à cette proposition de loi, telle qu'elle ressort des délibérations de l'Assemblée nationale. (Applaudissements sur les travées socialistes, ainsi que sur certaines travées du R.D.E.)

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

**M. Louis Souvet**, rapporteur de la commission des affaires sociales. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, la proposition de loi relative au conseiller du salarié a été adoptée -le 16 mai dernier par l'Assemblée nationale, sur l'initiative du groupe socialiste, qui l'avait déposée. Elle fait suite à un important débat que nous avions eu l'an passé, lors de la discussion de la loi relative à la prévention du licenciement économique et elle concerne un aspect bien précis de la procédure de licenciement, à savoir l'entretien préalable. Vous avez rappelé, monsieur le ministre, les conditions d'adoption par l'Assemblée nationale, lors de cette discussion, d'un amendement très controversé émanant du groupe socialiste et permettant au salarié de faire appel à une personne extérieure pour l'assister au cours de l'entretien préalable, lorsque l'entreprise ne dispose pas d'institutions représentatives du personnel. Aujourd'hui, l'Assemblée nationale nous propose d'aller plus loin en dotant cet intervenant extérieur, désigné par le préfet, d'un statut en tout point comparable à celui des représentants du personnel ou des délégués syndicaux, ceux que les praticiens du droit du travail appellent des « salariés protégés ». Vous avez exposé en détail, monsieur le ministre, les différents aspects de ce statut : les crédits d'heures, le droit à la formation, la protection contre le licenciement, la rémunération des absences prise en charge par l'Etat. Certains éléments restent cependant à préciser : par exemple, en cas d'accident lors du trajet ou dans l'entreprise où se déroule l'entretien, appliquera-t-on la législation des accidents du travail ? Si oui, cela sera-t-il répercuté, en termes de calcul des cotisations, sur l'employeur de l'assistant ou sur celui du salarié ? , Vous avez également évoqué les modifications apportées à la procédure, notamment la possibilité de reporter l'entretien préalable pour permettre au salarié de contacter celui qui va l'assister. Avant de présenter les observations de la commission des affaires sociales sur ces différents points, je voudrais rappeler la position qu'en qualité de rapporteur j'avais défendue l'an passé en son nom. Nous nous étions étonnés de voir une disposition aussi importante se greffer au projet de loi sans que les partenaires sociaux aient pu véritablement en mesurer les conséquences et être consultés. Nous nous étions surtout inquiétés de l'intervention dans les entreprises - plus particulièrement les petites - de personnes extérieures et des risques que cela comportait. Vous nous aviez alors indiqué, monsieur le ministre, que ces personnes n'avaient pas vocation à s'immiscer dans le fonctionnement des entreprises. Il s'agissait, disiez-vous, de personnes expérimentées et disponibles, de retraités choisis parmi les anciens magistrats, les anciens conseillers prud'hommes ou les anciens inspecteurs du travail. A l'époque, j'avais, au nom de la commission, exprimé des doutes. A la suite d'une saisine de plusieurs de nos collègues sénateurs, le Conseil constitutionnel avait précisé que ces personnes n'étaient investies « d'aucun pouvoir particulier à l'encontre de l'employeur ». Elles n'auraient « d'autre mission que d'assister le salarié et de l'informer sur l'étendue de ses droits ». Telle était, mes chers collègues, la situation lors de la promulgation de la loi du 2 août 1989. Depuis lors, divers textes d'application ont apporté d'utiles précisions sur l'élaboration des listes départementales et le déroulement de la procédure. A l'évidence, la proposition de loi que nous examinons aujourd'hui dépasse de beaucoup un simple aménagement de la loi de 1989. La fonction d'assistance se trouve désormais placée au même rang que l'exercice de responsabilités électives, syndicales ou juridictionnelles et se traduit par un statut identique, voire plus protecteur. Ses répercussions, limitées jusqu'à présent à l'entreprise qui licencie, vont s'étendre aux entreprises qui emploieront des assistants. La commission a donc souhaité se livrer à un examen très approfondi de cette proposition de loi. Elle a procédé à des nombreuses consultations et à l'audition des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. L'an passé, nous avions très clairement exposé les motifs pour lesquels l'intervention d'un assistant extérieur ne paraissait pas souhaitable. Toutefois, le principe de cette intervention est désormais acquis et la commission, suivant le « vent de l'histoire », n'a pas voulu évacuer le problème soulevé par nos collègues députés, à savoir les conditions d'exercice de cette fonction d'assistance. C'est donc également, monsieur le ministre, avec un souci d'équilibre et de pragmatisme que la commission a abordé l'examen de ce texte. Pour résumer, je dirai que la proposition de loi contient deux objectifs d'inégale importance : le premier, c'est d'aménager la procédure pour permettre au salarié de contacter celui qui va l'assister ; le second consiste à créer un statut pour les salariés appelés à exercer cette fonction d'assistance. La commission, je crois que cela est important à souligner, a respecté ces deux objectifs. Bien entendu, nos amendements apportent des modifications substantielles, mais en aucun cas ils ne remettent en cause ces deux objectifs. Nous espérons donc que le Gouvernement et l'Assemblée nationale examineront nos propositions avec attention et bienveillance. A ce stade de mon propos, mes chers collègues, je voudrais vous présenter les réflexions de la commission des affaires sociales, qui portent sur trois points principaux : le contenu de la mission d'assistance, les conditions dans lesquelles on nous propose de créer un nouveau statut de salarié protégé et, enfin, le contenu même de ce statut. La commission des affaires sociales a tout d'abord réfléchi sur le rôle que l'on entendait faire jouer à l'intervenant extérieur. En relisant les débats de 1989, je me suis aperçu qu'à aucun moment ce rôle n'a été précisément défini. Les uns parlaient d'assistance, les autres de conseil, voire de négociation, ou encore de médiation. Le Conseil constitutionnel - après la saisine sénatoriale, je le rappelle - a été plus clair : il s'agit d'assister le salarié et de l'informer sur l'étendue de ses droits. Ne convient-il pas de respecter cette volonté ? Très logiquement, monsieur le ministre, vous avez, dans une instruction ministérielle, donné le nom d'« assistants » aux personnes désignées par le préfet, et c'est jusqu'à présent l'appellation qui est utilisée. L'Assemblée nationale nous propose le terme de « conseillers », sans pour autant indiquer les raisons de cette modification. Or, conseiller, ce n'est pas la même chose qu'assister ou informer. Il ne s'agit pas d'une querelle sémantique. Nous pensons qu'il faut être très clair et éviter toute interprétation erronée. Il faut être clair pour l'assistant lui-même, qui doit savoir où commence et où se termine son domaine d'intervention. Il faut être clair, surtout, pour le salarié, et ne pas lui faire croire que la personne habilitée à l'assister est également une sorte de consultant, capable de le guider dans toutes les arcanes du droit du travail. J'insiste sur ce point, car le Gouvernement a demandé au Parlement de définir plus rigoureusement l'exercice de certaines professions juridiques, notamment celle de conseil. Il faut être cohérent et éviter de créer, dans l'esprit du public, une confusion en appelant « conseillers » des personnes qui n'ont pas toujours la compétence de juristes qualifiés, surtout dans le cadre de ce que vous avez laissé faire, monsieur le ministre : les permanents syndicaux n'ont pas les compétences des magistrats en retraite ! Enfin, la commission accorde une grande importance à un point qui n'a, semble-t-il, pas été envisagé jusqu'à présent : la personne qui assiste à l'entretien préalable au côté du salarié peut être appelée à jouer un rôle important dans la suite de la procédure. Le juge peut faire appel à son témoignage pour vérifier l'adéquation entre les motifs écrits du licenciement et ceux qui ont été exposés oralement au salarié. Que peut valoir ce témoignage si l'assistant est également conseiller du salarié, voire son défenseur devant les prud'hommes ? C'est pourquoi l'un de nos amendements énonce une incompatibilité entre la fonction d'assistant et celle de conseiller prud'homme ou de défenseur prud'homal. La commission préfère donc le terme d'« assistant » - qui est le vôtre, monsieur le ministre - à celui de « conseiller ». Nous estimons, en effet, que ce terme est beaucoup plus adapté à la nature des fonctions exercées, qui se limitent, je le rappelle, à l'entretien préalable. La deuxième grande préoccupation de la commission des affaires sociales concerne les conditions dans lesquelles l'Assemblée nationale nous propose de créer une nouvelle catégorie de salariés protégés. La notion de salariés protégés implique un certain nombre de contraintes pour les entreprises qui les emploient, mais ces contraintes correspondent à des fonctions bien précises : la représentation du personnel, l'exercice du droit syndical, l'appartenance aux juridictions prud'homales. Il nous semble vraiment surprenant que, sans véritable débat de fond, sans consultation approfondie des partenaires sociaux, sans vision d'ensemble des contraintes liées à ces statuts particuliers pour les entreprises, on décide de l'instauration d'une catégorie nouvelle de salariés protégés, dont le rôle se limite, qui plus est, à une intervention ponctuelle et facultative dans la procédure de licenciement, et ce dans certaines entreprises seulement. A lire les débats de l'Assemblée nationale, cette initiative serait rendue nécessaire par la composition des listes départementales, qui comportent un nombre très élevé - dans certains cas trop élevé, avez-vous dit, monsieur le ministre de salariés en activité. A qui la faute ? Mais, ici encore, il est permis de s'étonner. Je cite, dans mon rapport écrit, les débats de l'an dernier, au cours desquels il avait été dit que ces listes seraient composées de personnes disponibles et expérimentées. Vous aviez cité, monsieur le ministre, les anciens magistrats, les anciens conseillers prud'hommes, les anciens fonctionnaires des services extérieurs de votre ministère. Vous aviez repris ces précisions dans les textes d'application. Comment se fait-il que la quasi-totalité des préfets aient désigné des salariés en activité présentés par les organisations syndicales, dont ils sont souvent les permanents, alors qu'à aucun moment, ni lors des débats ni dans les textes d'application, cette hypothèse n'avait été envisagée ? Comment une telle dérive dans l'application de la loi a-telle pu se produire, pour ne pas parler d'application résolument contraire à l'esprit de la loi ? Et comment se peut-il, monsieur le ministre, que vous n'ayez pas réagi ? Je sais bien que, pour faire «avancer la loi », on la déborde. C'est devenu courant. Mais quand même ! Il était tout à fait possible de nommer sur les listes une majorité de retraités. Certains départements, qui se comptent sur les doigts d'une main, l'ont fait sans que cela ne pose aucun problème. Il m'apparaît que, si la loi avait été correctement appliquée, nous n'aurions pas besoin, aujourd'hui, de créer un statut supplémentaire qui, quoi que nous fassions, sera ressenti par les entreprises comme une contrainte de plus. Nous nous interrogeons également sur la cohérence de la politique gouvernementale. Nous savons tous que les petites et moyennes entreprises ont déjà des difficultés à mettre en place les institutions représentatives existantes. Alors, pourquoi leur imposer une contrainte nouvelle ? Cela va directement à l'encontre des conclusions du rapport Bélier, qui parle d'unification et de simplification. C'est pourquoi il nous semble sage, raisonnable, de limiter le champ d'application de l'article 5, c'est-à-dire les crédits d'heures, aux entreprises de plus de cinquante salariés. Notre amendement s'inscrit d'ailleurs dans la pratique actuelle puisque, devant la commission, vous nous avez dit - et vous me l'avez écrit - monsieur le ministre, que les assistants étaient, dans la quasi-totalité des cas, des salariés de grandes entreprises. Mais cet amendement permettra surtout d'éviter des situations difficiles dans certaines petites entreprises. Il apaisera également les craintes des représentants des P.M.E. au moment où s'engagent des négociations pour améliorer la représentation des salariés dans ces entreprises. Il serait anormal de prendre des mesures pouvant toucher les P.M.E. avant que ces négociations aillent à leur terme. La commission des affaires sociales du Sénat accepte donc le principe d'un statut, à condition que ce statut ne joue pas dans les entreprises les plus petites, qui ont déjà du mal à « digérer » les statuts existants. Notre troisième et dernière grande préoccupation concerne, bien sûr, le contenu de ce statut. L'Assemblée nationale a adopté une solution qui présente l'avantage de la simplicité : le parallélisme absolu entre le statut de l'assistant et celui des diverses catégories de salariés protégés, avec même, dans un cas au moins, celui du congé formation, des prérogatives plus importantes. La commission des affaires sociales du Sénat admet que certaines facilités soient données aux assistants, en soulignant toutefois que ces facilités ne parviendront jamais à remplacer la disponibilité ou l'expérience d'anciens magistrats, d'anciens inspecteurs du travail ou de conseillers prud'hommes retraités ou préretraités. La commission estime cependant que la parallélisme adopté par l'Assemblée nationale ne se justifie pas. Je voudrais rappeler brièvement les différences fondamentales qui, à nos yeux, distinguent l'assistant des autres salariés protégés. Elles tiennent, en premier lieu, à l'importance des fonctions, c'est évident. Les représentants du personnel participent au fonctionnement de l'entreprise et les conseillers prud'hommes participent au service public de la justice et veillent au respect de la législation. L'assistant, quant à lui, n'a pas de fonction permanente. Il intervient de manière ponctuelle, dans un cadre bien délimité : l'entretien préalable. Les représentants du personnel, les conseillers prud'hommes sont élus ; l'assistant est désigné par le préfet. Cette différence de statut justifie, aux yeux des élus que nous sommes, une différence de traitement. Le représentant du personnel agit dans l'intérêt du personnel de l'entreprise, avec souvent un « esprit maison » ; l'assistant intervient hors de son entreprise, auprès de salariés qui peuvent éventuellement faire appel à lui. Dans l'exercice de ses fonctions, l'assistant ne sera pas directement confronté à son propre employeur, pas plus qu'il ne respectera l'esprit de corps et la solidarité que crée le travail en commun. Certes, on nous explique - vous venez de le répéter, monsieur le ministre - que les assistants jouent un rôle d'intérêt général essentiel auprès des salariés des petites et moyennes entreprises. Mais, précisément, le rapport Bélier, qui vient de paraître, s'intéresse au sort de ces salariés. Pourquoi, alors, ne consacre-t-il pas une ligne, pas même une allusion, à cette fonction d'assistance, si fondamentale aux yeux de certains ? Très honnêtement, nous estimons que l'Assemblée nationale, emportée par un élan généreux, a mis des moyens disproportionnés au service de ses objectifs. Je le répète : sans remettre en cause le principe d'un statut, nous souhaitons simplement l'adapter à la nature des fonctions exercées. Plusieurs de nos amendements vont dans ce sens. L'exercice des fonctions d'assistant ne saurait être une cause valable de licenciement. Cette disposition nous semble suffisamment protectrice sans qu'il soit besoin de prévoir un régime d'autorisation administrative. Par ailleurs, nous ne comprenons pas pourquoi l'assistant échapperait à la règle de droit commun qui permet à l'employeur, avec l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, de refuser un congé de formation qui risquerait d'affecter la bonne marche de l'entreprise. A la différence des représentants du personnel, l'assistant, par définition extérieur à l'entreprise, doit, selon nous, être soumis à une obligation de secret très rigoureuse. C'est parce qu'il peut travailler dans une entreprise concurrente et qu'il exerce son assistanat dans le microcosme provincial, où tout le monde connaît tout le monde, bien sûr, que nous souhaitons ouvrir à l'employeur une faculté de récusation. Enfin, le régime des sanctions nous paraît également inadapté, qu'il s'agisse de l'article 3, exagérément complexe en matière civile, ou de l'article 10, exagérément sévère en matière pénale. Telles sont, mes chers collègues, les principales raisons qui nous ont conduit à proposer diverses modifications au statut élaboré par l'Assemblée nationale. Au terme de cet exposé, je veux souligner que la commission des affaires sociales a travaillé dans un esprit constructif malgré les très grandes réserves que lui inspire cette fonction d'assistance. L'application qui a été faite de la loi de 1989 constitue pour nous une dérive. Cette dérive a été rendue possible par l'absence de définition précise et rigoureuse du rôle des assistants dans la loi. Aujourd'hui, nous devons tenir compte des réalités et des conditions de constitution des listes départementales. Nous souhaitons simplement que le rôle des assistants soit plus clairement rappelé et que les dispositions de la loi écartent tout risque de confusion ou de mauvaise interprétation dans l'esprit du public. Sans être convaincue de sa nécessité, la commission accepte cependant l'idée d'un statut. Mais ce statut doit être adapté à la nature et à l'importance des fonctions exercées, sans faire peser sur certaines entreprises, notamment les plus petites, des contraintes disproportionnées au regard du but poursuivi. Les propositions de la commission des affaires sociales vont dans ce sens. Nous souhaitons qu'à partir de nos propositions la poursuite de la navette au cours de la deuxième lecture permette d'aboutir à un texte raisonnable et équilibré. Je remarquerai simplement - j'appelle votre attention sur ce point, monsieur le ministre - que l'Assemblée nationale doit discuter de ce texte en deuxième lecture lundi prochain. Je ne suis pas certain qu'en ne leur laissant que cinq jours, dimanche compris, le Gouvernement souhaite réellement permettre à nos collègues députés de réfléchir sur nos arguments, que nous voulons avant tout constructifs, arguments qu'ils ne connaîtront sans doute pas en détail puisque le Journal officiel des débats n'aura pas paru. Cette précipitation va directement à l'encontre du souci d'équilibre qui est le nôtre. Elle laisse supposer que la cause serait entendue. Cela est regrettable pour les salariés, pour les entreprises ainsi que pour la qualité et la crédibilité du travail parlementaire. (Applaudissements sur les travées du R.P.R., de l'U.R.E.I. et de l'union centriste, ainsi que sur certaines travées du R.D.E.)

**M. le président**. La parole est à M. Husson.

**M. Roger Husson**. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, si je suis étonné de certaines initiatives du groupe socialiste, je dois dire que je le suis encore plus lorsque le Gouvernement s'en fait le relais. Cette proposition de loi relative au conseiller du salarié fait partie de ces textes dont notre pays pourrait fort bien se passer puisqu'elle n'apporte rien de mieux pour le salarié, alors que, en revanche, elle crée des charges nouvelles pour les petites et moyennes entreprises. La loi du 2 août 1989 sur la prévention du licenciement économique avait prévu certaines dispositions et, à l'époque, le groupe du R.P.R. avait émis les plus extrêmes réserves sur plusieurs d'entre elles. Ainsi en était-il de l'article 30, qui créait le « conseiller du salarié », dont la mission serait d'assister un salarié menacé de licenciement dans les entreprises où il n'existe pas de représentation du personnel. Certes, dans l'absolu, cette démarche s'avère plutôt sympathique et peut paraître participer à une meilleure protection des salariés là où ils ne disposent d'aucune représentation. Néanmoins, chaque chose doit s'appréhender dans son contexte et tenir compte de ce qui est réalisable sans provoquer une déstabilisation des institutions et de l'entreprise. Examinons donc, tout d'abord, l'environnement dans lequel s'inscrit cette proposition de loi: Cela a été dit, mais je le rappelle : ce texte sera applicable aux P.M.E., y compris, par exemple, aux artisans. Inutile de préciser que des problèmes vont voir le jour, ainsi que je vais tenter de le démontrer ! Actuellement, les petites et moyennes entreprises constituent le vivier de l'économie française et se révèlent bien souvent comme les seules à pouvoir créer des emplois. En effet, les grands groupes industriels ne sont plus les créateurs d'emplois qu'ils ont été et, même si leur expansion n'est plus à démontrer, tant en Europe que dans le monde, nous sommes amenés à constater la quasi-stagnation de leurs effectifs. Je ne veux pas dire que nos grandes entreprises ne créent pas d'emplois, mais que, par comparaison, les P.M.E. représentent notre vraie chance de faire diminuer notre taux de chômage, lequel en a bien besoin ! Il faut savoir que la moitié des salariés français travaillent dans les P.M.E. et 25 p. 100 dans les entreprises qui comptent moins de neuf salariés. Ces chiffres donnent la mesure du poids des P.M.E. dans l'activité économique de notre pays. Sur le plan social, il convient de parvenir à concilier deux impératifs : tout d'abord, la souplesse de fonctionnement et d'adaptation des P.M.E. face à l'environnement économique immédiat, car c'est la force principale de ces entreprises ; ensuite, la protection et les garanties nécessairement dues à chaque salarié dans le cadre quotidien du travail et, a fortiori, lors d'un licenciement. Selon moi, nous ne devons rien faire qui entraîne des charges nouvelles pour les entreprises ; ce n'est pas le moment et, surtout, ce n'est pas le lieu ! A cet égard, je regrette profondément et sincèrement que le Gouvernement nous soumette des textes colorés d'une certaine idéologie que, de bonne foi, nous croyions à jamais éteinte. Qu'il faille défendre les salariés, nul ne le conteste, et surtout pas moi, notamment lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise de représentation du personnel. Néanmoins, ne rouvrons pas la chasse aux sorcières en accusant le chef d'entreprise qui se trouve dans l'obligation de licencier du personnel de le faire sans se poser de problèmes de conscience. Nous savons tous que cela est inexact et que, de surcroît, les relations dans les petites entreprises rendent encore plus sensibles les procédures de licenciement. Certes, il est toujours possible de trouver des exemples où les choses se déroulent mal, mais nous savons bien que ce n'est pas la règle et que la loi est faite pour le plus grand nombre. Cela dit, il existe un problème lié à la représentation du personnel et la délégation syndicale dans les P.M.E., mais il n'est le fait ni du patron ni des salariés ; il tient à la loi, qui n'est en rien adaptée à la situation de ce type d'entreprises, où, bien souvent, on fait jouer l'effet de seuil afin de ne pas créer de nouvelles charges. Par ailleurs, rien n'interdit la présence des syndicats dans une entreprise, mais le problème réside dans la représentation réelle desdits syndicats. Il faudrait peut-être s'interroger sur l'audience qu'ils ont, sur les raisons pour lesquelles les salariés français se syndiquent peu et pour lesquelles, en conséquence, il n'y a presque aucune présence syndicale dans les P.M.E. Je crains, néanmoins, que la loi et le règlement ne puissent pas grand chose tant que certaines grandes centrales n'auront pas retrouvé la confiance du monde du travail par un changement substantiel de comportement. Compte tenu de cet environnement que nous venons de survoler rapidement, la proposition de loi qui nous est soumise est-elle de nature à améliorer la situation créée par la loi de 1989 ? Très franchement, monsieur le ministre, j'ai plutôt le sentiment que ce texte, s'il est adopté, posera plus de problèmes qu'il n'en résoudra. Permettez-moi de vous présenter les objections qui me paraissent s'imposer. Elles sont de forme, mais aussi de fond, même si, je le répète, vouloir assister un salarié confronté à un licenciement est en soi une saine démarche. Tout d'abord, je réaffirme notre position, déjà exposée en 1989, puisque nous considérons que faire appel à une personne extérieure à l'entreprise n'est pas nécessairement une bonne chose et que ce n'est pas non plus de nature à favoriser systématiquement le bon déroulement des procédures. Partant de cette constatation, vous imaginez bien que ce projet de statut du « conseiller du salarié » n'entraîne pas non plus notre adhésion, puisqu'il s'agit de créer une catégorie nouvelle de salariés qui disposera, au sein d'une entreprise donnée, d'un statut particulier. Tout cela est empreint de facilité et ne pose en aucune façon le vrai problème de la représentation salariale dans les P.M.E. De plus, pour me faire l'écho de ma collègue député Nicole Catala, je crains qu'il n'y ait là un problème d'inconstitutionnalité ; mais je ne reviendrai pas sur le débat qui a eu lieu à l'Assemblée nationale. Une chose, pourtant, est certaine vous allez à l'encontre de tous les souhaits des P.M.E. en alourdissant encore un peu plus les charges qui pèsent déjà sur elles en matière de crédit d'heures et d'absence pour cause de délégation ou de représentation. Néanmoins, ce qui est supportable lorsqu'il s'agit de la représentation et de la défense de son propre personnel le devient déjà moins lorsqu'il s'agit d'assumer la charge de ce qui se déroule ailleurs. Il y a là une logique antiéconomique qui m'échappe quelque peu, même si l'Etat remboursera les salaires ainsi maintenus. Pour parler clairement, l'entreprise va supporter une charge supplémentaire due à l'absence d'un de ses salariés qui ira remplir sa mission de « conseiller » dans l'entreprise « Z ». Pardonnez-moi, mais nous sommes en plein égarement ! Ayant été syndicaliste, je sais ce que défendre les siens veut dire ; le montage imaginé par cette proposition de loi n'est véritablement pas sérieux. De plus, si l'on tient compte de la législation actuellement applicable, y compris donc de la loi du 2 août 1989 et du décret du 27 novembre 1989, je ne vois réellement pas Ce que ce texte peut bien apporter. En effet, un salarié menacé de licenciement peut se faire assister de la personne de son choix lors de l'entretien préalable ; seule restriction, cette personne doit appartenir au personnel de l'entreprise. Ce que la loi de 1989 a apporté de nouveau, c'est la faculté pour un salarié licencié de faire appel à une personnalité extérieure à l'entreprise lorsque celle-ci compte moins de dix salariés ou lorsqu'il n'existe aucune représentation salariale. Il est exact que, à l'époque, cette intervention extérieure nous avait semblé malheureuse, pour ne pas dire inadaptée, puisque la personne qui allait ainsi intervenir n'aurait aucune connaissance de l'entreprise. En pratique, le salarié licencié préfère nettement se faire assister par l'un de ses collègues. Si l'on se réfère à cela, il ne peut y avoir de difficultés que dans les entreprises comptant un seul employé. Quoi qu'il en soit et quelle qu'ait été notre position d'alors, la loi de 1989 existe, complétée par un décret en date du 27 novembre 1989 qui fixe et précise les modalités d'élaboration des listes de personnes habilitées à assister le salarié. Il en ressort que la procédure est analogue à celle de la constitution des listes régionales de médiateurs en cas de conflit collectif du travail. Il est également à noter que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs sont consultées. Pratiquement, ces organisations sont à même de proposer au préfet des permanents syndicaux ou bien des personnes compétentes en situation de préretraite ou de retraite. D'ailleurs, l'administration - votre administration - préconise de confier cette fonction de conseiller à d'anciens magistrats ou à d'anciens conseillers des prud'hommes, ainsi qu'à d'anciens fonctionnaires des services extérieurs du travail. Très franchement, monsieur le ministre, l'ensemble de ce dispositif me paraît se suffire à lui-même et cela tant par sa simplicité que par sa souplesse. C'est pourquoi cette proposition de loi qui vise à la création de « conseillers du salarié » disposant d'un statut spécifique me paraît aussi superflue que mal adaptée à la situation des P.M.E., plus particulièrement des petites entreprises employant trois ou quatre salariés. Enfin, et pour conclure, je voudrais attirer votre attention sur le cas précis des petits employeurs, tels les artisans. Ceux-ci représentent environ 150 métiers différents et pas moins de 70 000 emplois ont été créés dans ce secteur. Il est inutile de dire que ce n'est véritablement pas le moment de compliquer les choses ! Néanmoins, et malgré la nouvelle rédaction des articles 2 à 5, ce texte va créer un grave déséquilibre au détriment des artisans qui ne sont pas tous - loin s'en faut - des spécialistes du droit du travail. Des amendements ont été déposés par la commission des affaires sociales. Ils me permettront de revenir sur cette question car, sincèrement, c'est là un problème que l'on ne peut laisser en l'état. Par ailleurs, j'ai cru comprendre qu'une concertation allait être engagée - peut-être l'est-elle déjà ? - sur les questions de représentation du personnel. Voilà bien la pierre d'achoppement de tout ce dont nous parlons aujourd'hui, puisque nous constatons chaque jour la crise grave que traversent les organisations représentatives des salariés. Evidemment, moins elles ont d'adhérents et moins elles sont représentatives, ce qui ne manquera pas un jour de poser des problèmes de crédibilité quant aux accords passés avec les partenaires sociaux. Ce phénomène est gravissime et ne doit pas se poursuivre sur une longue période. Je souhaite donc vivement que cette concertation aboutisse et que des solutions cohérentes s'en dégagent. Le monde du travail a tout à y gagner. Justement, il est urgent de laisser se développer la concertation sur la représentation du personnel sans préjuger ses résultats. Cette proposition de loi paraît à cet égard bien peu opportune. Je pense, quant à moi, que le législateur devrait s'abstenir en la matière tant qu'un constat d'échec de la concertation n'est pas dressé. C'est une raison supplémentaire de mon opposition au texte qui nous est soumis. Pour conclure, je ferai une observation générale qui s'inspire de mon expérience d'élu local. Le Sénat le sait, les P.M.E. constituent la seule source d'emplois pour les trois quarts de nos communes, en particulier dans les zones rurales. Nous connaissons parfaitement leurs difficultés et dénonçons toutes les charges encore excessives qui pèsent sur elles. Une P.M.E. fonctionne bien lorsque son environnement économique et social lui permet de produire en souplesse, c'est-à-dire en s'adaptant aux besoins du marché. De même, chaque individu a droit à un maximum de protection lorsque l'un de ses biens le plus cher, son emploi, est en jeu. De ce point de vue, je le dis très clairement, les dispositions de la loi de 1989 me semblent suffisantes en tant qu'elles ne laissent pas démuni le salarié licencié. En revanche, la création du statut du conseiller du salarié est inutile et coûteuse pour les entreprises. En outre, elle n'apporte rien à une législation récente que nous n'avons pas encore eu le temps d'apprécier. La meilleure façon de protéger les salariés consiste à leur donner un emploi, s'ils n'en ont pas, ou de faire en sorte qu'ils le gardent si, par chance, ils en ont un. Nous savons tous en effet que ce n'est pas en faisant peser des charges nouvelles sur les entreprises que nous parviendrons à résorber le chômage. (Applaudissements sur les travées du R.P.R. et de l'U.R.E.L)

**M. le président**. La parole est à M. Jean Boyer.

**M. Jean Boyer**. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, le texte qui nous est soumis aujourd'hui est la conséquence de l'article 30 de la loi du 2 août 1989, modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion. Lors de la discussion de cette loi, le Sénat avait approuvé nombre de ses dispositions porteuses, il est vrai, d'une importante avancée sociale. Mais, comme l'a rappelé M. le rapporteur, notre Haute Assemblée s'est toujours opposée à l'article 30 qui institue le conseiller du salarié, introduit par un amendement dû à l'initiative des députés socialistes. Lors de l'examen de cet article, nous avons adopté un amendement de suppression présenté par la commission des affaires sociales. L'Assemblée nationale ayant repris son texte, nous avons alors saisi le Conseil constitutionnel. Quelques mois seulement après la publication de cette loi, le groupe socialiste de l'Assemblée nationale a déposé une proposition de loi créant le statut du conseiller du salarié, avec votre accord, bien entendu, monsieur le ministre. Comme vous vous en doutez, notre avis sur ce sujet n'a pas changé : nous étions opposés à l'institution d'un conseil du salarié ; nous ne sommes pas favorables à son statut. Les raisons de notre opposition sont diverses : elles s'appuient sur des facteurs tant juridiques qu'économiques. Lors de débats antérieurs, sur des textes présentés par vous-même, monsieur le ministre, nous vous avions fait part de nos inquiétudes quant aux risques qu'il y avait à trop vouloir légiférer dans le domaine des relations professionnelles. Nous nous trouvons, aujourd'hui, confrontés à cette situation. L'article L. 122-14 du code du travail prévoit la possibilité pour tout salarié de se faire assister, lors de l'audition sur son licenciement, par un membre du personnel de son entreprise. Cette disposition présente l'avantage de laisser une marge de liberté appréciable aux salariés et, par conséquent, de les responsabiliser dans leur relation avec leur propre travail. Nonobstant cette disposition, vous en ajoutez une seconde, particulièrement restrictive. Les procédures auxquelles devront se soumettre les salariés en instance de licenciement seront si complexes que nous pouvons nous demander si le salarié confronté à son propre licenciement aura recours à une procédure lourde. Aux termes de cette proposition de loi, il y aura maintenant deux types d'entreprises. Le premier type d'entreprises sera doté d'institutions représentatives du personnel financées sur leurs propres ressources, bénéficiant ainsi d'une certaine autonomie, et étant par là même fortement responsabilisées par rapport à leurs propres actions. Le second type d'entreprises sera celui de l'entreprise qui ne possède pas ces structures de droit commun et qui aura donc des conseillers du salarié dont la rémunération pendant ses absences liées à sa mission sera prise en charge par l'Etat. A ces deux types d'entreprises correspondront deux types de salariés : l'un autonome et l'autre dépendant de l'Etat et jouissant néanmoins des mêmes avantages que son homologue élu par le personnel. M. le rapporteur s'est d'ailleurs déjà longuement exprimé sur ce sujet. Nous sommes ici pour débattre d'un sujet précis et je n'aborderai donc pas le thème des finances publiques, me permettant simplement de m'interroger sur la viabilité d'un tel financement par l'Etat, alors que nous entendons parler d'un plan de rigueur. De plus, cette proposition de loi pèsera lourdement sur les petites entreprises qui travaillent avec un nombre réduit de salariés, comme l'a d'ailleurs signalé M. le rapporteur ainsi que M. Husson. Pour elles, l'absence d'un salarié qui est conseiller, soit pour sa formation, soit pour l'exercice de sa mission, pourra entraîner de graves problèmes sur sa production, voire lui causer des pertes. Confronté à pareille situation, l'employeur se trouve démuni de toute action. Par ailleurs, la proposition de loi, dans son article 8, semble contraire au décret du 27 novembre 1989 relatif à la personne chargée d'assister le salarié lors de l'entretien préalable et à l'instruction du 1er décembre 1989 qui émane de votre ministère. En effet, dans ce décret, l'article 4 dispose que les personnes inscrites en qualité de conseiller du salarié sont « choisies en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social ». Or, l'article 8 de la proposition de loi prévoit un congé de formation pour le conseiller du salarié. Cette disposition est donc contraire au décret du 27 novembre 1989. Si les conseillers du salarié étaient réellement choisis en fonction de leur compétence en droit social, ce qui serait d'ailleurs tout à fait normal, la formation ne serait pas nécessaire par extension. Nous pouvons donc nous interroger sur l'application réelle de ce décret, ainsi que sur le degré de compétence du conseiller pour exercer sa mission auprès d'un salarié en voie de licenciement. En outre, tous les frais inhérents à la formation, ainsi que les pertes dues à l'absence d'un salarié ayant le statut de conseiller seront une charge supplémentaire pour l'employeur. Monsieur le ministre, vous venez de rendre public le troisième plan pour l'emploi qui comporte un large volet en faveur de la formation professionnelle. Ne craignez-vous pas que celle-ci ne soit affectée au profit de la formation « sociale » ? Il nous semble difficile et utopique de demander aux entreprises d'assumer les frais afférents à tous les types de formation. L'autre contradiction - j'en suis navré - de cette proposition de loi avec des textes émanant de votre propre ministère est relative à l'instruction du 1er décembre 1989. Cette dernière dispose qu'au vu de la compétence des conseillers du salarié et de la disponibilité que l'exercice de cette fonction requiert, elle pourrait être remplie par d'anciens magistrats, d'anciens fonctionnaires des services extérieurs du travail, des services d'inspection du travail ou d'anciens conseillers des prud'hommes. En vertu de cette instruction, on pourrait s'attendre à ce que les conseillers du salarié soient des personnes à la retraite et compétentes. Or la proposition de loi que vous nous soumettez aujourd'hui établit le contraire : le droit à la formation « sociale » dont dispose le conseiller permet de déduire son incompétence en droit social et toutes les dispositions relatives au conseiller s'appliquent non pas aux retraités mais aux salariés. Pourtant, le système consistant à faire appel à des retraités semble beaucoup plus adapté à la mission de conseiller et aux besoins de l'entreprise. Avant de conclure, je citerai un dernier point d'opposition à ce texte : le désaccord des partenaires sociaux. Ils étaient opposés à l'adoption de l'article 30 de la loi du 2 août 1989 et leur refus se traduit par le nombre réduit de listes départementales de conseillers du salarié qui ont fait l'objet d'un arrêté préfectoral. Celles-ci requièrent l'accord des partenaires sociaux ; si elles l'avaient, nous disposerions aujourd'hui de la totalité des listes. Vous connaissez, monsieur le ministre, l'importance que nous accordons à la concertation avec les partenaires sociaux. Or, ils ont été exclus dans un domaine aussi important, et nous le regrettons. Il est évident que se pose un problème de structures sociales dans les P.M.E. La solution doit être recherchée au sein même de chaque entreprise et non à l'extérieur. Ce n'est pas cette proposition de loi qui apportera une solution au problème de la représentation du personnel, et nous pouvons même craindre que ses effets ne soient contraires. Toutefois, la commission des affaires sociales de la Haute Assemblée a réalisé un travail de fond d'une excellente qualité. Les amendements dont nous serons amenés à débattre tout à l'heure replacent cette proposition de loi dans la réalité. Nous les voterons et le groupe des républicains et des indépendants adoptera ce texte tel qu'il aura été amendé par le Sénat. (Applaudissements sur les travées de l'U.R.E.I., du R.P.R. et de l'union centriste, ainsi que sur certaines travées du R.D.E.)

**M. le président**. La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron**. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, personne ne s'étonnera dans cette assemblée que je prenne le contre-pied des propos tenus à l'instant par notre collègue M. Husson, qui, en tant qu'ancien syndicaliste - c'est lui qui l'a déclaré - vient de tenter, en usant d'arguments spécieux (Murmures sur les travées de l'U.R.E.I.), de démonter un texte qui devrait apporter un plus pour la défense des salariés qui sont en passe d'être victimes d'un licenciement. Trop souvent dans cette assemblée, on invoque les charges des entreprises chaque fois que l'on essaie d'améliorer les droits et la défense des salariés. Aux patrons, tous les droits pour se défendre ! Peut-être auraient-ils moins de charges s'ils diminuaient leurs cotisations à divers organismes, notamment au C.N.P.F... A vous entendre, on dirait que cette petite avancée sociale va entraîner la faillite des P.M.E. Je crois qu'il faut rester sérieux ; ne vous faites pas peur à l'avance ! En outre, je suis sûr que vous ne croyez pas vous-mêmes à la plupart des arguments que vous avez présentés et qui, d'ailleurs, ont déjà été entendus, notamment au sein des organisations patronales ! La proposition de loi relative au conseiller du salarié, qui vient aujourd'hui en discussion devant notre assemblée, a pour objet de préciser et de compléter les dispositions de l'article 30 de la loi du 2 août 1989, loi destinée à réformer les règles du droit applicables aux employeurs comme aux salariés en cas de licenciement. A l'époque, nous avions apprécié la disposition qui allait devenir cet article 30 comme l'une des rares mesures positives d'un texte dont la philosophie était de permettre au patronat de pouvoir adapter les effectifs des entreprises à l'épaisseur des carnets de commande ainsi que d'associer les salariés, leurs délégués et les comités d'entreprise à la gestion et à la programmation même des licenciements. Cette loi du 2 août 1989, au même titre que les lois sur la flexibilité et l'aménagement du temps de travail, au même titre que celle qui est relative au régime des contrats précaires que nous avons examinés lors de la session dernière, a contribué à vider une partie du code du travail de son contenu protecteur des droits des salariés et à en faire de plus en plus l'affaire de spécialistes acquis tout entiers à la philosophie patronale de la gestion du personnel. Menée avec constance depuis les années 1984-1985, cette politique de flexibilisation de l'emploi, du temps de travail et même des salaires, associée aux restructurations massives dans l'industrie, a entraîné une précarisation de plus en plus grande de la situation des travailleurs, portant ainsi atteinte à l'efficacité générale de l'ensemble de notre économie. Le déficit chronique de notre balance commerciale et la difficulté qu'éprouvent aujourd'hui les entreprises françaises à trouver des personnels qualifiés sur le marché du travail sont intimement liés à l'affaiblissement du pouvoir d'achat, à l'insuffisance de l'effort de formation et au fait qu'actuellement, comme chacun le sait, huit ou neuf embauches sur dix se font sous forme de contrats de travail temporaires ou à durée déterminée. C'est donc pour ces raisons de fond, et aussi parce que nous sommes persuadés qu'à long terme, pour un pays comme le nôtre, il ne peut y avoir de réussite économique sans progrès social, que nous nous sommes résolument opposés à cette loi du 2 août 1989, comme d'ailleurs à l'ensemble de celles que je viens d'évoquer. Dans l'environnement général de ce texte, les dispositions introduites par l'Assemblée nationale par la voie d'un amendement d'origine socialiste, afin d'assurer en cas de licenciement l'assistance des salariés des entreprises dépourvues de représentation du personnel, nous sont apparues comme une contrepartie sociale d'un projet qui fondamentalement ne recueillait pas notre assentiment. L'enseignement que l'on pourra tirer des débats parlementaires qui se sont instaurés lors de la précédente session comme de ceux qui se sont déroulés l'an dernier à ce sujet est incontestablement la réticence du ministre, tergiversant constamment sur la question, indiquant qu'il conviendrait plutôt d'attendre, par exemple la discussion d'un projet de loi futur, largement inspiré des conclusions d'un « rapport Bélier » préconisant l'éclatement du système de représentation syndicale du personnel acquis de haute lutte par les salariés de notre pays. Jamais, monsieur Soisson, vous n'avez réellement et très franchement approuvé les dispositions relatives au conseiller du salarié, mesure qui ne constitue pourtant qu'une avancée bien limitée ! L'année dernière, lors des débats à l'Assemblée nationale, vous vous en remettiez seulement à sa sagesse, espérant sans doute le rejet de l'amendement support de ces dispositions. Heureusement pour les travailleurs, la majorité, qui potentiellement existe à gauche à l'Assemblée nationale, s'est manifestée - malheureusement, elle le fait trop rarement - pour prendre en cette occasion la sage décision de permettre aux salariés qui sont seuls face à la menace d'un licenciement de pouvoir recevoir conseils et assistance. Devant le Sénat, monsieur le ministre, vous indiquiez même qu'il convenait d'accepter le dispositif de l'article en question au seul motif que Assemblée nationale l'avait approuvé. Le texte qui nous est proposé a le mérite tout à la fois de préciser le cadre des attributions du conseiller du salarié et de lui permettre d'accéder à une formation et à un statut propres à faciliter l'exercice de ses fonctions. Avec ces moyens nouveaux, les conseillers du salarié seront donc en mesure de mieux remplir leur rôle de conseil, d'aide, d'assistance aux salariés menacés de licenciement et qui travaillent dans une entreprise dépourvue de délégués et d'institutions représentatives du personnel. A l'heure actuelle, près de 6 millions de personnes travaillant pour des petites et moyennes entreprises sont concernées ou risquent de l'être un jour ou l'autre. Le licenciement, dans la période économique incertaine que nous vivons, est un véritable drame pour celui qui le subit. Cela veut dire la remise en cause de l'essentiel de ce qui faisait son quotidien, l'incertitude du lendemain pour lui-même et sa famille. Perdre son emploi signifie, pour un salarié, avoir neuf « chances » sur dix de ne trouver, pendant toute une période, que des emplois à durée déterminée ou des contrats de travail temporaire. Recevoir sa lettre de licenciement, c'est la perte de la qualification, de l'ancienneté, c'est une carrière professionnelle à recommencer à zéro dans bien des cas, c'est la ruine des efforts physiques et intellectuels consentis jour après jour pour réussir dans son travail. Etre convoqué à un entretien avec son patron en vue d'un licenciement, c'est un cataclysme dans la vie d'un travailleur. Les conséquences humaines et économiques d'un licenciement sont infiniment plus graves et plus dures pour la personne licenciée que pour l'entreprise ou le patron qui procède au licenciement. Le chef d'entreprise, lorsqu'il engage une procédure de licenciement, possède incontestablement de nombreux et réels avantages sur le salarié, à commencer par l'initiative même d'une procédure qui, bien souvent, surprend ce dernier, l'avantage décisif résidant dans le rôle et la compétence même du chef d'entreprise, ou des personnes qu'il rétribue à cet effet, pour gérer et maîtriser la situation économique, sociale et juridique de l'entreprise. Il existe donc une complète inégalité, lors de l'entretien préalable au licenciement, entre le patron ou son représentant, d'une part, le salarié, d'autre part, qui, de par son rôle dans l'entreprise et sa formation, ne maîtrise pas - loin s'en faut, dans la plupart des cas - l'ensemble des données juridiques du problème qui lui est posé. Le patron et son directeur du personnel - quand il en a un - aidés aujourd'hui de plus en plus par un consultant spécialisé dans le droit du licenciement et la restructuration économique, ont déjà, bien avant la convocation à l'entretien préalable, étudié en détail tant les conséquences de leur projet sur la production et l'organisation du travail que celles, plus juridiques, du licenciement proprement dit. Le salarié se trouve alors dans la situation du pot de terre contre le pot de fer, situation renforcée lorsque l'entreprise ne possède - cela, en parfaite contradiction avec la loi - ni délégués syndicaux ni institutions représentatives du personnel. Evidemment, on pourra toujours dire que c'est la faute des salariés, puisqu'ils n'usent pas de leur droit. C'est vrai, mais vous savez très bien que ce n'est pas toujours aussi facile que cela. Quand on sait que la représentation des salariés n'est pas prévue dans les entreprises de moins de dix salariés et que les deux tiers de celles qui comptent entre dix et cinquante salariés ne procèdent jamais à l'élection des délégués du personnel, pourtant obligatoire aux termes du code du travail, on mesure à quel point il est absolument nécessaire que le travailleur dont le licenciement est proposé soit assisté et conseillé par une personne de son choix, indépendante du patron et extérieure à l'entreprise. Avant l'instauration du conseiller du salarié par l'article 30 de la loi du 2 août 1989, et depuis la suppression de l'autorisation administrative obligatoire en cas de licenciement, les salariés étaient parfaitement démunis lorsqu'une telle situation se présentait. La procédure de licenciement n'était donc, dans l'immense majorité des cas, qu'une simple formalité que rien ne pouvait contrarier. La seule possibilité qui restait au salarié résidait dans le fait que puisse assister à l'entretien préalable un membre du personnel, lequel, la plupart du temps, n'avait aucune connaissance des arcanes juridiques et qui, de plus, redoutant lui aussi la perte de son emploi, servait plus de témoin que de défenseur. En de nombreuses occasions, d'ailleurs, c'est le patron ou le directeur du personnel qui choisit ce témoin, à seule fin de respecter un minimum de formes légales et d'éviter de se trouver en défaut en cas de contestation, devant la juridiction patronale, du licenciement ou de la procédure suivie. Cette situation, nous la jugeons parfaitement anormale, inacceptable et scandaleuse. C'est la raison pour laquelle nous soutenons le texte qui nous vient de l'Assemblée nationale bien qu'il ne constitue qu'un palliatif insuffisant et ponctuel face au véritable et important problème de l'obstruction, active ou passive, des patrons de P.M.E. à l'application des lois relatives à la représentation des salariés. Grâce aux facilités qui leur ont été données, notamment par le gouvernement Chirac en 1986, les patrons des P.M.E. se sont livrés à une véritable chasse au syndicalisme et aux syndicalistes,...

**M. Roger Husson**. Oh !

**M. Hector Viron**. Vous pouvez crier, mais c'est ainsi ! L'effet le plus significatif est le licenciement annuel de près de 10 000 délégués, licenciement malheureusement approuvé à 80 p. 100 par l'inspection du travail La solution du problème de la représentation du personnel dans les P.M.E. passe indiscutablement par le moyen d'imposer aux petits patrons le respect des obligations légales en la matière. A ce sujet, monsieur le ministre, nous aimerions savoir quelles mesures vous allez prendre et quelles directives vous comptez donner, dans un proche avenir, à vos services, qui connaissent parfaitement cette situation, pour nous aider à avancer dans cette direction. Le « rapport Bélier », s'il part du vrai constat de la situation, n'en apporte pas moins des réponses parfaitement inadaptées et de nature à réduire à l'extrême la représentation des salariés dans les entreprises de moins de deux cents travailleurs, qui représentent 97 p. 100 des entreprises, ainsi qu'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 et au fonctionnement de leur entreprise. On ne va pas remettre en cause la loi qui a autorisé les sections syndicales d'entreprise et qui a marqué un véritable progrès au lendemain des événements de 1968. Le rapporteur à l'Assemblée nationale de la proposition de loi que nous examinons aujourd'hui constatait à juste titre « la permanence du refus d'accepter le fait syndical et toute force organisée de représentation de salariés par les employeurs ». Tel est le nœud du problème à résoudre à partir du moment où, en démocrates convaincus, nous estimons que les salariés ont le droit à la représentation collective pour défendre leurs intérêts. L'état de droit ne doit pas s'arrêter aux portes des entreprises. Le rapport Bélier, constatant que les patrons ne respectent pas la loi, ne préconise pas des mesures pour la faire respecter. Au contraire, il prévoit la suppression des dispositions de la loi qui dérangent les patrons. Ces conclusions sont assez surprenantes quant -à la méthode de penser et inacceptables sur le fond. La voie dans laquelle il convient de s'engager est celle de la justice et du dialogue social, celle du renforcement des droits des travailleurs, notamment à s'organiser et à se défendre contre l'arbitraire de certaines situations qui leur sont faites. La proposition de loi qui nous est présentée va dans ce sens. Nous la soutiendrons avec l'intention de l'améliorer par quelques amendements. Ainsi, nous proposerons que les conseillers du salarié soient désignés uniquement sur proposition des organisations syndicales représentatives des salariés au plan national. Du fait de la diversité syndicale dans notre pays, le salarié pourra bénéficier de l'aide du conseiller de son choix, de celui qu'il considère comme étant le plus efficace et qui, par son appartenance syndicale, sera le plus déterminé à défendre sa cause. Nous contestons formellement que, d'une manière ou d'une autre, les employeurs puissent s'immiscer dans le choix du salarié menacé de licenciement. Le droit français, notamment l'article L. 411-1 du code du travail, reconnaît aux syndicats le rôle exclusif d'étudier et de défendre les droits, les intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés. Il est donc juste et logique qu'ils puissent assister les salariés qui rencontrent des problèmes dans le cadre de leur travail. De plus, l'activité de conseiller du salarié, activité bénévole par excellence, ne peut être envisagée durablement par une personne seule et complètement étrangère au mouvement syndical. En tout cas, le conseiller du salarié ne peut être que complètement indépendant du patronat. Le fait qu'il soit proposé par un syndicat garantit, par définition, cette indépendance. Nous proposerons que sa formation soit assurée par un organisme d'origine syndicale ou par l'éducation nationale, ce qui garantit tout à la fois compétence et détermination à défendre des salariés. Nous proposerons, enfin, d'aligner le statut des personnes chargées de l'assistance ou de la représentation des salariés devant les conseils de prud'hommes sur le nouveau statut de conseiller du salarié que nous allons élaborer. En effet, il serait profondément injuste que ces personnes qui exercent des fonctions similaires ne soient pas placées sur un pied d'égalité. Ces deux fonctions réclament la même formation et répondent toutes deux, dans des circonstances certes légèrement différentes, à la défense des droits et des intérêts des salariés. Enfin, je voudrais vous faire part de notre inquiétude à propos des amendements de la commission des affaires sociales qui, non seulement réduisent la portée du texte de l'Assemblée nationale, mais qui, de plus - ce qui me semble grave - tendent pour certains à revenir sur le dispositif de l'article 30 de la loi du 2 août 1989. Cette attitude de la commission et de son rapporteur, M. Souvet, avec qui j'entretiens pourtant des rapports de travail très courtois...

**M. Louis Souvet**, rapporteur. Je l'espère !

**M. Hector Viron**. ... montre, s'il en était besoin, que la majorité sénatoriale n'accepte pas l'idée qu'un réel débat contradictoire puisse s'instaurer entre l'employeur et le salarié à un moment aussi grave qu'une procédure de licenciement. Comment, en effet, expliquer autrement l'acharnement du rapporteur et de la majorité de droite au Sénat à soutenir l'exigence exorbitante du patronat, non seulement d'avoir un droit de regard sur l'établissement de la liste des conseillers du salarié, mais aussi, ce qui est un comble, d'avoir le droit de récuser le conseiller choisi par le salarié ?

**M. Paul Souffrin**. Très bien !

**M. Hector Viron**. Cette attitude relève d'une véritable obsession antisyndicale. Les principes fondamentaux de notre droit, ceux qui sont définis en tout premier lieu par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, exigent que soient placés sur un pied d'égalité tous les citoyens, quel que soit le rôle économique qu'ils jouent dans la société. J'affirme ici que le salarié est l'égal en droit de son employeur et qu'il possède le droit de choisir son conseiller et son défenseur selon des critères dont il doit être seul juge, surtout dans des circonstances aussi graves et aussi pénibles que celles d'un licenciement. La proposition de la commission d'instaurer pour le patron le bénéfice d'un droit de veto pour s'opposer à la désignation par le salarié d'un conseiller de son choix est invraisemblable, contraire à notre droit, attentatoire à la liberté individuelle des salariés et, de surcroît, met en cause sans preuve l'intégrité du conseiller récusé bien que désigné par le préfet. Si le patron n'est pas d'accord, c'est au tribunal administratif de trancher et le patron devra alors justifier les motifs pour lesquels il récuse l'intéressé. Aussi, bien qu'il soit favorable au texte issu des travaux de l'Assemblée nationale, notre groupe s'opposerait à un tel texte s'il advenait que le Sénat le vide de son contenu et revienne sur les dispositions positives de l'article 30 de la loi du 2 août 1989. Faisons confiance à la navette, qui permettra, j'en suis sûr, à l'Assemblée nationale de rétablir ce texte et de lui rendre son véritable contenu, et ce, même en cinq jours. N'ayez crainte, les députés de la majorité à l'Assemblée nationale seront assez malins pour détecter le piège que vous leur tendez, messieurs. (L'orateur désigne les travées de la majorité sénatoriale.) Nous resterons donc vigilants pour que soient maintenus et développés les droits des travailleurs licenciés dans ce pays. (Applaudissements sur les travées communistes et socialistes.)

**M. le président**. Le Sénat voudra sans doute maintenant interrompre ses travaux pour les reprendre à vingt-deux heures. (Assentiment.) La séance est suspendue. (La séance, suspendue à dix-neuf heures trente-cinq, est reprise à vingt-deux heures cinq, sous la présidence de M. Michel Dreyfus-Schmidt.)

PRÉSIDENCE DE M. MICHEL DREYFUS-SCHMIDT, vice-président

**M. le président**. La séance est reprise. Nous poursuivons la discussion de la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, relative au conseiller du salarié. Dans la suite de la discussion générale, la parole est à M. Bœuf.

**M. Marc Bœuf**. En cette journée d'ouverture de la session, je voudrais dire, monsieur le président, combien nous sommes heureux de retrouver les habitudes de la Haute Assemblée ! Qu'il me soit tout d'abord permis de bien vouloir m'excuser si je n'aborde pas immédiatement l'objet de nos débats de ce soir, mais je voudrais rendre hommage au travail sérieux qui a été fait par nos collègues secrétaires du Sénat en vue de réformer l'organisation de nos travaux. Je m'aperçois en effet qu'aujourd'hui ils ont été écoutés et que, très symboliquement, le premier jour de la session d'automne auront lieu des travaux nocturnes. (Sourires.) Qu'importent les recommandations, les bonnes intentions et les réflexions de nos collègues ! Ce qui compte, c'est que les traditions perdurent ! Les travaux d'aujourd'hui en sont l'exemple. La séance de cette soirée présente une autre particularité qu'il faut souligner car elle est rare : nous allons étudier une proposition de loi, c'est-à-dire un texte d'origine parlementaire. Cette proposition de loi relative au conseiller du salarié et votée au mois de juin par l'Assemblée nationale était, à mon avis, nécessaire. Elle est le complément de la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique. Je rappelle que le texte procédait de la double volonté de protéger le salarié et de mettre en place, dans les entreprises, de nouveaux mécanismes de prévention et de concertation. Le champ d'application de la procédure de l'entretien préalable a été étendu. Il est vrai que le code du travail avait prévu la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par un salarié de la même entreprise, ce qui avait le mérite de réduire les risques de contentieux. Mais il faut reconnaître que, avant la loi du 2 août 1989, cette disposition n'était pas appliquée dans un très grand nombre de petites et moyennes entreprises faute de délégué du personnel. En France, 25 p. 100 de salariés, soit trois millions d'entre eux, travaillent dans des entreprises, de moins de dix salariés et, pour eux, il n'existe aucun mode légal de représentation. De plus, 2 500 000 salariés sont employés par des entreprises de dix à cinquante salariés qui ne respectent pas l'obligation légale. Ainsi, près de six millions de salariés ne peuvent bénéficier du droit à l'assistance. La loi du 2 août 1989 a institué l'assistance d'une personne extérieure à l'entreprise quand n'y existent pas des institutions représentatives du personnel. Quant au texte qui nous est présenté aujourd'hui, il précise le cadre de la mission d'assistance et dote d'un statut celui qui sera le conseiller du salarié. Il est, clair et précis et notre groupe soutiendra son adoption dans la formulation qui nous est adressée. Ce texte permet la défense de l'employé menacé de licenciement. En fait, il tend vers une égalité de traitement entre les divers salariés, entre l'employeur et l'employé. Grâce à ce texte, le salarié de la petite ou moyenne entreprise pourra être assisté et conseillé comme le salarié d'une grosse entreprise. Nous sommes obligés de faire un constat : dans les petites et moyennes entreprises, le taux de syndicalisation est très faible, voire inexistant. Le salarié est souvent seul devant les difficultés de l'entreprise et face à un chef d'entreprise qui, lui aussi, connaît des difficultés, certes, mais qui a bien souvent l'avantage de profiter des conseils de son organisation professionnelle. Le salarié n'a pas toujours la culture économique et sociale pour se défendre lorsque arrive un événement aussi dramatique que l'annonce d'un licenciement. C'est la raison pour laquelle il a besoin d'être aidé et conseillé. Certes, la loi du 2 août 1989 permettait au salarié en passe d'être licencié, lorsque l'entreprise n'avait pas d'institution représentative du personnel, de se faire assister par un conseiller extérieur, choisi sur une liste établie par le préfet après consultation des organisations syndicales et patronales. Le décret du 27 novembre 1989 a apporté des précisions les conseillers sont choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et du droit social. Le conseiller assiste le salarié à titre gratuit. Les frais de déplacement sont remboursés. Mais, dans les faits, des difficultés de mise en application sont nombreuses et il faut constater que les solutions sont très diverses, selon les départements. Le texte présenté aujourd'hui va apporter une nette amélioration en ce domaine. Nous devons donc nous louer de cette tendance à aller vers plus d'égalité. Qu'il me soit permis de souligner d'autres points de cette proposition de loi. Tout d'abord, elle accorde des délais à l'employé. Il va pouvoir avoir le temps de consulter la liste préfectorale afin de choisir le conseiller qui l'aidera. Ensuite, elle institue une protection du conseiller du salarié qui, dans certains cas, pourrait être l'objet de brimades et elle lui donne un statut pouvant lui permettre d'exercer sa mission. Par ailleurs, sa protection sera équivalente à celle d'un délégué du personnel ou d'un membre d'un comité d'entreprise, et ce n'est que justice. Enfin, elle n'entraîne aucun frais supplémentaire pour les employeurs. Je dois louer votre sens de la réalité, monsieur le ministre. Vous avez suivi la proposition de loi du groupe socialiste de l'Assemblée nationale, mais vous avez voulu conserver un point d'équilibre et ne pas donner de nouvelles charges aux petites et moyennes entreprises. Cela méritait d'être souligné. Monsieur le rapporteur, j'ai lu avec beaucoup d'attention votre rapport. S'il est clair et précis, je dois, cependant vous avouer qu'il ne nous convient pas. Il procède d'une logique qui n'est pas la nôtre. Il est normal que les employeurs aient leurs défenseurs, mais il est également normal que les employés aient les leurs. Nous interviendrons donc dans la discussion sur les amendements, d'autant plus que - il faut le reconnaître - certains d'entre eux affaiblissent la portée de ce texte et le dénaturent en partie. Nous ne lancerons pas une bataille de vocabulaire sur le choix entre les mots « assistant » ou « conseiller » ; nous interviendrons cependant lors de l'examen de l'amendement. Ce choix cache en effet une politique. L'employé a certes besoin d'être assisté, informé ; mais, devant la complexité des lois, il a aussi besoin d'être conseillé. Nous devons toujours avoir à l'esprit cette notion d'égalité entre les parties qui sont en présence. L'employeur n'aura-t-il pas à ses côtés le conseiller de son choix, payé par ses soins ou par son organisation professionnelle, certes, mais qui, lui, ne pourra pas être récusé par l'employé ? Il n'est pas logique, non plus, qu'un des amendements proposés donne le droit à l'employeur de récuser le conseiller proposé par l'employé. Pourquoi ? Pour des raisons, dit-on, de crainte d'espionnage industriel, par peur de voir un étranger entrer dans l'entreprise ? Mais qui dit que l'entretien doit avoir lieu obligatoirement dans l'entreprise ? Un expert nommé par le conseil de prud'hommes dans un conflit opposant employeur et employé n'aurait donc pas le droit d'entrer dans une entreprise, par exemple ? Je rappelle que l'article 9 du texte adopté par l'Assemblée nationale institue un article L. 122-14-18 du code du travail, qui soumet le conseiller du salarié aux obligations des membres du comité d'entreprise et des délégués syndicaux, lesquels sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et à une obligation de discrétion à l'égard des informations représentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise. Par ailleurs, pourquoi refuser de donner au conseiller du salarié des garanties identiques à celles dont bénéficie, dans l'exercice de son mandat, un délégué du personnel ou un membre d'un comité d'entreprise ? Le conseiller doit être protégé. Il n'est pas choisi n'importe comment. Son inscription sur une liste préfectorale constitue, me semble-t-il, une garantie suffisante. Peut-être pourrait-on regretter que la situation du conseiller du salarié soit plus enviable que celle des salariés exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales, en application de l'article L. 516-4. C'est certainement, je crois, la situation de ces derniers qui devrait être revue afin que, là aussi, il y ait une égalité entre les représentants des personnels, quelles que soient leurs fonctions. En conclusion, ce texte, tel qu'il a été adopté par l'Assemblée nationale, est une avancée pour la défense du salarié. Jusqu'à maintenant, il existait un déséquilibre entre l'employeur et le salarié privé de toute assistance et de tout conseil. Il fallait combattre cette inégalité ; trop souvent, on a l'impression que, pour courir « un cent mètres », l'un part avec des chaussures à pointes et l'autre avec de lourds sabots. Le texte a voulu alléger les sabots. Que la Haute Assemblée ne les alourdisse pas à nouveau par des amendements qui creuseraient une certaine inégalité, c'est notre souhait le plus vif ! (Applaudissements sur les travées socialistes et communistes.)

**M. le président**. La parole est à M. Roulas.

**M. Gérard Roulas**. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, après la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, qui avait laissé un grand vide, le texte que nous examinons aujourd'hui est une conséquence directe de la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement et il s'inscrit parfaitement dans la logique de cette loi. En effet, en accord avec vous-même, monsieur le ministre, nous avions alors décidé de ne pas rétablir l'autorisation administrative de licenciement, qui avait été supprimée en 1986. Nous avions opté pour le développement des procédures de concertation ainsi que pour la consultation et l'information plus fréquentes des organes de concertation de l'entreprise. Ce faisant, nous avons donc fait le choix du dialogue, à une double condition, évidente au demeurant : d'une part, que l'existence d'institutions représentatives du personnel de l'entreprise permette l'établissement de ce dialogue ; d'autre part, que le dialogue soit équilibré, ce qui implique, à notre avis, que le législateur en fixe le cadre.

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Je suis d'accord avec vous !

**M. Gérard Roulas**. Le présent texte, élaboré à l'initiative. du Parlement, a pour objectif de répondre à cette double question. Tout d'abord, nous savons tous que plus de six millions de salariés - non seulement les trois millions qui sont employés par des entreprises de moins de onze salariés, mais aussi tous ceux qui travaillent dans des entreprises plus grandes dans lesquelles les institutions représentatives n'ont jamais été mises en place - six millions de salariés, donc, échappent aux dispositions que nous avons votées. Je dirai même, d'une manière plus large, qu'ils échappent à cette modernisation des rapports sociaux que nous voulons voir naître et qui, dans le meilleur des cas, s'instaure dans les grandes entreprises. Cette question vous préoccupe tant, monsieur le ministre, que vous avez confié à M. Bélier une étude dont les conclusions sont édifiantes. Mais nous aurons l'occasion d'en reparler puisque vous nous assurez que nous aurons à légiférer sur ce point lors de la prochaine session de printemps. Par ailleurs, les conditions d'un dialogue équilibré s'établissent lorsque les deux parties sont placées dans la situation la plus égale possible. C'est pourquoi, lors du débat sur la loi relative au licenciement, le groupe socialiste, à l'Assemblée nationale comme au Sénat, avait retenu un amendement instituant la possibilité, pour un salarié d'une entreprise dépourvue d'institutions représentatives du personnel, de se faire assister, lors d'un entretien préalable au licenciement, d'un conseiller choisi sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans te département. Après que cette disposition fut devenue l'article 30 de la loi du 2 août 1989 et eut été déclarée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel, il restait à préciser le statut de ce conseiller, ce qui est du domaine du législateur. A ce point du débat, je ferai part de ma satisfaction de constater que la création de ce « conseiller du salarié » ne rencontre plus d'opposition de principe. En effet, nul d'entre nous ne peut ignorer quel drame représente, dans la vie d'un salarié, la réception d'une lettre de convocation à l'entretien préalable. Nous ressentons cette détresse au travers de notre travail de parlementaire, lors de nos permanences. Nous en sommes d'autant plus conscients si nous avons nous-mêmes été salariés ou si nous avons exercé des responsabilités syndicales. Il est donc de simple équité que tout salarié, placé dans cette situation, avec la perspective de difficultés morales et matérielles, puisse bénéficier, lors de l'entretien préalable, du soutien et des avis d'un conseiller expérimenté et bien formé, qui l'aide à affronter une procédure complexe. Au regard du difficile problème des relations du travail, l'institution de ce conseiller n'est évidemment qu'un palliatif. Si notre pays était, en matière de relations sociales, au niveau qu'appelle notre développement économique, la question ne se serait pas même posée. Mais au point où nous en sommes, il est indispensable de montrer aux salariés que la modernisation des relations sociales ne sera pas pour eux vide de sens, mais qu'elle se traduira par un réel progrès, un renforcement très concret de leur capacité à se faire respecter. Nous allons maintenant débattre des modalités de mise en place des conseillers de salariés. Nous aurons l'occasion de dire combien nous apparaissent infondées les craintes de la majorité sénatoriale et du rapporteur de la commission des affaires sociales. S'agissant du statut du conseiller, des modalités de déroulement de l'entretien préalable, de l'information du salarié, du crédit d'heures, du droit à la formation et de l'obligation de confidentialité, le texte qui nous arrive de l'Assemblée nationale nous donne satisfaction et répond, selon nous, à la fois aux besoins du salarié et aux nécessités des entreprises. De plus, considérant qu'il s'agit d'une mission d'intérêt général, l'Etat prend en charge la dépense nouvelle, d'ailleurs assez minime. Grâce, à ces dispositions, la loi du 2 août 1989 sera en état de recevoir sa pleine application. Nous soutiendrons donc ce texte tel que vous nous le présentez, monsieur le ministre. Personnellement, je fus délégué syndical pendant dix ans. Je fus licencié deux fois dans ma vie. C'est grâce à l'autorisation administrative de licenciement et à M. le ministre Robert Boulin, aujourd'hui décédé, que j'ai pu être réintégré. C'est pourquoi, monsieur le ministre, au nom de tout ce que j'ai pu défendre dans ma vie de salarié, je vous remercie personnellement aujourd'hui de prendre en compte les considérations des salariés à travers ce texte, qui sera, j'espère, complété lors de la session de printemps. (Applaudissements sur les travées socialistes et communistes.,)

**M. le président**. La parole est à M. de Villepin.

**M. Xavier de Villepin**. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, la proposition de loi que nous examinons aujourd'hui, comme l'a fort justement rappelé notre excellent rapporteur tout à l'heure, complète la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique, laquelle donnait aux salariés des entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel le droit de se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise, notamment lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement. Rappelons que le Sénat avait manifesté une très grande hostilité à l'égard de ce texte dans la mesure où nous étions nombreux ici-même à craindre l'intrusion au sein de l'entreprise d'une personne étrangère. Rappelons également que les organisations syndicales les plus représentatives des salariés nous avaient fait part de leurs préoccupations et de leurs réticences à l'égard de ce texte, réticences encore bien plus grandes pour ce qui concerne les responsables des entreprises artisanales ou des entreprises petites et moyennes. Malgré les modifications qui ont été apportées à cette proposition de loi lors de son examen par l'Assemblée nationale et dans la mesure où elle ne fait que tirer les conséquences de la loi relative à la prévention du licenciement économique, nous ne pouvons que nourrir à son égard un a priori défavorable. Ce texte ne va guère, en effet, dans le sens de la simplification des formalités administratives pour les petites entreprises et les entreprises artisanales. Il crée, par ailleurs, un nouveau déséquilibre, une nouvelle distorsion au détriment des employeurs et il entraînera, en fin de compte, de nouvelles charges pour les entreprises. Pourquoi s'obstiner à vouloir créer un statut pour le conseiller du salarié alors que, manifestement, les partenaires sociaux non seulement ne tiennent nullement à cette disposition, mais encore craignent que, extérieur à l'entreprise, ce conseiller n'en gêne le fonctionnement, voire, dans certains cas, ne contribue qu'à y envenimer les conflits ? Monsieur le ministre, vous avez heureusement accepté, à l'Assemblée nationale, le principe du remboursement par l'Etat à l'entreprise de la rémunération des heures consacrées par les conseillers à leurs missions. Mais pourquoi prévoir pour eux un droit à la formation, qui serait également pris en charge par l'Etat, alors qu'ils doivent être choisis, en principe, pour leurs compétences ? Enfin, les sanctions pénales introduites lors de la discussion à l'Assemblée nationale pour les cas où les dispositions de la proposition ne seraient pas appliquées sont, certes, analogues à celles qui frappent l'entrave à l'exercice de la fonction prud'homale ; elles nous paraissent cependant lourdes et exorbitantes et elles pourraient, de plus, aboutir à pénaliser lourdement les artisans ou les responsables de petites entreprises dont la seule faute consisterait à méconnaître involontairement certaines dispositions du code du travail. En réalité, cette proposition de loi ne règle pas un problème réel et de fond, celui de la représentation du personnel dans les petites et moyennes entreprises. En effet, il faut savoir que la présence d'institutions représentatives fait naître, de la part tant de ses détracteurs que de ses partisans, un certain nombre de critiques, les unes sur la complexité et la lourdeur du fonctionnement de ces instances, les autres sur l'inefficacité de la loi à garantir leur bon fonctionnement ou du moins à faire en sorte que les modèles légaux de représentation soient nécessairement acceptés, notamment dans les plus petites entreprises. En réalité, si la loi n'a pu satisfaire ni les uns ni les autres, en particulier dans ces entreprises, c'est en grande partie parce qu'elle n'a pu prendre en compte leur spécificité. Dans ces conditions, avant de demander au Parlement de légiférer sur ce point, il conviendrait sans doute de s'interroger au préalable sur le rôle et l'utilité des instances de représentation collective au regard des attentes et des besoins de ces petites entreprises. Négliger cette première étape de la réflexion conduirait à n'apporter, en effet, que des réponses partielles, voire inadaptées aux questions concrètes qui se posent sur le terrain. Telles sont, monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, les observations que, au nom de mon groupe, je tenais à formuler à l'égard de cette proposition de loi. (Applaudissements sur les travées de l'union centriste, du R.P.R. et de l'U.R.E.I., ainsi que sur certaines travées du R.D.E.)

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Avant la discussion des articles, je voudrais répondre très simplement aux orateurs qui sont intervenus dans la discussion générale. Je le ferai sans esprit polémique et avec la seule volonté d'éclairer la position du Gouvernement. Mon ami M. Marc Bœuf l'a dit tout à l'heure : nous siégeons en séance de nuit. Je le regrette. C'est aussi, pour l'élu de l'Yonne que je suis, une période de vendanges (Sourires.) Monsieur Louis Souvet, il s'agit, dans le cadre de la procédure de licenciement, d'organiser l'entretien préalable. Il n'est question de rien d'autre. Il n'y a donc pas de débordement par rapport à la loi qui a été votée en août 1989. De plus, cet aménagement de l'entretien préalable résulte de dispositions qui n'entraînent pas de nouvelles charges pour les entreprises. Ensuite, la proposition de loi est conforme à la décision du Conseil constitutionnel. Dès lors, nous entrons dans une querelle française qui est de nature sémantique. S'agit-il, monsieur le rapporteur, d'un assistant ou d'un conseiller ? Le code du travail - permettez-moi de le rappeler - prévoit que le conseiller assiste et conseille le salarié ; je dis bien « assiste et conseille ». Quant à la composition des listes, la dérive que vous avez soulignée, monsieur le rapporteur, tient tout simplement au fait que les préfets n'ont pas trouvé, dans la plupart des départements, un nombre suffisant de conseillers parmi les anciens magistrats ou les anciens fonctionnaires des services extérieurs du travail. Je tiens à dire à M. Husson, qui a insisté sur le rôle des petites et moyennes entreprises, que la volonté du Gouvernement est bien de conforter celles-ci. Tout le plan pour l'emploi repose sur cette idée simple : le gisement d'emplois de la France réside dans les P.M.E. Encore faut-il leur permettre de trouver les personnels qualifiés dont elles ont besoin et faciliter l'accès de ceux-ci à la formation professionnelle. C'est la raison pour laquelle nous avons, notamment, décidé de faciliter le remplacement du salarié qui part en formation grâce à une mesure simple que la Confédération générale des petites et moyennes entreprises m'a proposée, à savoir une aide de l'Etat de 3 000 francs par mois de formation. J'ajoute que nous avons ouvert à nouveau le crédit d'impôt formation, mais avec des formules améliorées et simplifiées pour les petites et moyennes entreprises. Je le souligne ici car j'avais compris que c'était l'un des axes majeurs que le Sénat souhaitait donner à l'action des pouvoirs publics. M. Husson a également évoqué tout à l'heure le rapport Bélier et les suites que le Gouvernement entend lui donner : c'est tout le problème de la représentation des salariés dans les petites et moyennes entreprises. Vous me permettrez, à l'occasion de ce débat et pour la rentrée parlementaire, de préciser ici les intentions du Gouvernement. Elles tiennent en trois propositions Premièrement - c'est un objectif simple - nous souhaitons accroître la représentation des salariés dans les petites et moyennes entreprises en en allégeant précisément les formalités. (M. Xavier de Villepin fait un signe d'approbation.) Je vois que M. de Villepin m'approuve. Je crois d'ailleurs que nous avions eu ce même débat en commission des affaires sociales. Je souhaite, comme tous les membres qui siègent dans cette assemblée, que cette volonté soit bien comprise de la nation nous appartiendra d'en tirer les conclusions. Deuxièmement, la loi doit fixer les principes d'une telle représentation. Je ne voudrais pas, comme avec le travail précaire, qu'une négociation entre les partenaires sociaux conduise la représentation nationale à une situation très difficile qui lui impose, finalement, d'abdiquer une partie de ses pouvoirs. J'indique donc d'emblée que nous fixerons par la loi, c'est-à-dire par la voie parlementaire, les principes d'une meilleure représentation des salariés dans les petites et moyennes entreprises. Troisièmement, la négociation collective de branche devra bien évidemment permettre de préciser les modalités d'application de la loi dans telle ou telle branche. Je puis vous dire ce soir que le Gouvernement entend vous proposer, au cours de la session de printemps, un projet de loi sur la représentation des salariés dans les petites et moyennes entreprises. Il souhaite par ailleurs que la loi fixe des principes clairs. Il appartiendra aux partenaires sociaux, dans chaque branche professionnelle, de définir les modalités pratiques d'application de ces principes. Ainsi, nous tirerons, les uns et les autres, les conséquences du débat sur le travail précaire. M. Jean Boyer a mis l'accent sur le développement de la formation professionnelle. J'approuve ses intentions. Il a souhaité l'accord des partenaires sociaux, qui étaient réticents au départ. Si un tel texte a pu devenir une proposition de loi et être voté en l'état par l'Assemblée nationale, c'est parce que' cette réticence initiale a pu, comme je l'ai indiqué tout à l'heure, être levée. Nous avons donc un accord des partenaires sociaux sur les dispositions que le Gouvernement vous propose, dans la forme où elles ont été adoptées par l'Assemblée nationale ; ce n'était pas le cas à l'origine. M. Hector Viron a développé, avec la fougue que nous lui connaissons, un plaidoyer - centre la précarisation du travail. J'approuve un tel plaidoyer : je suis celui qui a proposé au Parlement et fait voter par lui, un projet de loi sur le travail précaire. Je souhaite donc que le groupe communiste, ce soir, aille jusqu'au bout de ses intentions et manifeste son approbation au texte présenté par le Gouvernement. Je rappellerai à M. Viron que les listes doivent être établies par les préfets après consultation des organisations syndicales et patronales. J'ai souhaité que les unes et les autres soient mentionnées afin de trouver un point d'équilibre ; ce texte permet d'y parvenir. Mon ami M. Marc Bœuf a raison de le souligner, il ressort de la proposition de loi une intention essentielle : la protection du salarié, alors qu'il y avait un déséquilibre dans les rapports entre le chef d'entreprise et le salarié qui se présente à l'entretien préalable. Nous avons effectivement le désir - Gouvernement et majorité - sans charges nouvelles pour l'entreprise, de trouver un meilleur équilibre afin d'assurer la protection des salariés. Je remercie M. Bœuf d'approuver notre intention d'aller dans le sens d'une bonification des textes existants. Mesdames, messieurs les sénateurs, je ne souhaite ni un affaiblissement ni une dénaturation du texte ; que cela soit clair entre nous. Quand M. Roujas indique qu'il souhaite rétablir un équilibre entre le chef d'entreprise et le salarié, non seulement je le soutiens, mais - il me permettra de le dire - j'ai été sensible à l'affectivité de son propos. L'évolution que nous devons conduire doit nous mener vers la modernisation économique, mais aussi sociale, de nos entreprises ; ce doit être une modernisation négociée. Enfin, M. Xavier de Villepin a fait état de réticences qui se fonderaient pour l'essentiel sur les réticences des partenaires sociaux. Ces réticences n'existent plus, monsieur le sénateur. Elles ont été levées. Les faits sont là pour le démontrer. Nous ne sommes plus dans la situation où nous étions lors de la discussion du projet de loi de 1989, je le dis franchement. Moi même je vous avais fait part des réticences, des observations, des intentions qui étaient les miennes. Je reconnais, deux ans après, qu'elles n'ont plus court, que nous nous trouvons devant une situation nouvelle et que nous ne pouvons avoir à l'égard de ce texte - je reprends votre expression, monsieur le sénateur de Villepin - un a priori défavorable. Mesdames et messieurs, je souhaite que la discussion des articles permette de lever la prévention du Sénat et de parvenir ici, comme à l'Assemblée nationale, à l'adoption du texte qui manifeste notre volonté commune de développer la modernisation sociale des entreprises de notre pays. (Applaudissements sur les travées socialistes.)

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole dans la discussion générale ?... La discussion générale est close. Nous passons à la discussion des articles. Article 1er

**M. le président**. « Art. 1er. — Dans la section II du chapitre II du titre II livre Ier du code du travail, il est créé, avant l'article L. 122-4, une sous-section 1 intitulée : " Résiliation du contrat.

Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 1er. (L'article 1er est adopté.) Article 2

**M. le président**. « Art. 2. - I. - Après la première phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, sont .insérées deux phrases ainsi rédigées : « Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, et que le salarié entend utiliser la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix, il peut demander le report de la date de l'entretien préalable. L'employeur est tenu de faire droit à cette demande et doit, dans ce cas, fixer la date de l'entretien préalable cinq jours ouvrables au moins après la présentation au salarié de la première convocation. »   
« II. - Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa du même article L. 122-14, les mots : « une personne de son choix, inscrite » sont remplacés par les mots : « un conseiller de son choix, inscrit ».   
« III. - Après la deuxième phrase du deuxième alinéa du même article L. 122-14, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession, ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. »   
« IV. - La dernière phrase du deuxième alinéa du même article L. 122-14 est complétée par les mots : « , qui, en outre, précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés, ainsi que le droit pour le salarié qui y a recours de demander le report de l'entretien préalable ».   
Sur cet article, je suis d'abord saisi de deux amendements qui peuvent faire l'objet d'une discussion commune. Le premier, n° 29, présenté par le Gouvernement, tend à rédiger comme suit le paragraphe I de cet article :   
« I. - Après la première phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, est insérée la phrase suivante : « Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. »   
Le second, n° 1, déposé par M. Souvet, au nom de la commission, vise, dans la première phrase du texte proposé par le paragraphe I de cet article pour compléter le premier alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, à. remplacer les mots : « un conseiller de son choix » par les mots : « une personne de son choix inscrite sur la liste prévue au deuxième alinéa du présent article ». La parole est à M. le ministre, pour défendre l'amendement n° 29.

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Je répondrai tout d'abord à M. Hamel concernant le temps des vendanges. Dans l'Yonne, les vendanges commencent. L'Yonne n'est pas le Beaujolais. Heureusement pour nous !

**M. Emmanuel Hamel**. Vous m'apprenez beaucoup de choses, monsieur le ministre !,

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Le chablis est plus cher que le beaujolais ; il est également meilleur.

**M. Emmanuel Hamel**. Il est excellent, certes !

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** J'en viens, monsieur le président, à l'objet de l'amendement n° 29. L'article 2 de la proposition de loi prévoit que, lorsque le salarié utilise la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix et demande le report de la date de l'entretien préalable, l'employeur est tenu de fixer la date de l'entretien préalable cinq jours ouvrables au moins après la présentation au salarié de la lettre de convocation à cet entretien. L'amendement du Gouvernement a pour objet d'instituer un délai automatique d'au moins cinq jours, dès lors qu'il n'existe pas d'institutions représentatives dans l'entreprise. Il va, me semble-t-il, dans le sens que vous préconisez, monsieur le rapporteur. Je souhaite donc que le Sénat l'adopte.   
  
**M. le président**. La parole est à M. le rapporteur pour défendre l'amendement n° 1 et donner l'avis de la commission sur l'amendement n° 29.

**M. Louis Souvet**, rapporteur. Monsieur le président, à l'occasion de la défense de l'amendement n° 1, je ferai un commentaire qui sera applicable aux sept autres amendements qui interviendront par la suite. Bien que je me sois déjà expliqué sur ce point, je vais fournir au Sénat quelques précisions complémentaires. Cet amendement, comme les sept autres qui seront discutés ultérieurement tend à écarter la notion de conseiller. En fonction du texte dans lequel ils s'insèrent, nos amendements se référeront soit aux personnes inscrites sur la liste départementale, soit à la notion d'assistant qui est jusqu'à présent utilisée, notamment par les textes d'application. Il faut rappeler que le Conseil constitutionnel a précisé que la personne qui intervient aux côtés du salarié n'a d'autre fonction que de l'assister et de l'informer sur l'étendue de ses droits, et non de le conseiller. C'est pourquoi, monsieur le ministre, vous aviez utilisé dans les textes réglementaires le mot « assistant », qui est tout à fait adapté au contexte de l'entretien préalable. J'y reviens parce que j'ai de la suite dans les idées ; je suis Franc-Comtois. L'Assemblée nationale propose une modification terminologique sans qu'il y ait eu véritable débat sur le sujet. Nous avons réfléchi aux implications de ce changement d'appellation. Le terme de conseiller présente plusieurs inconvénients. Il en présente tout d'abord au regard du salarié, car, si la personne concernée est compétente pour l'assister au cours de l'entretien préalable, elle ne l'est pas forcément pour le conseiller, notamment sur le plan juridique, pour l'ensemble de la procédure. Ne créons pas un risque de confusion dans l'esprit du public à ce sujet. Il en présente ensuite pour l'intérêt général car il ne faut pas oublier que la personne qui assiste à l'entretien préalable peut être appelée à jouer un rôle capital dans la procédure contentieuse. Sur la foi de son témoignage, le juge vérifiera que les motifs figurant sur la lettre de licenciement coïncident avec ceux qui auront été exposés lors de l'entretien préalable. Ce témoignage ne peut pas être objectif si la personne est également conseil du salarié, voire son défenseur devant les prud'hommes, puisque la législation le permet. Revenir au terme d'assistant permet de respecter la décision du Conseil constitutionnel tout en distinguant bien l'assistance du conseil et de la défense du salarié. Monsieur le ministre, vous avez expliqué que les personnes choisies par le préfet sur la liste sont forcément compétentes. A l'origine, il était question de personnes qui, à l'évidence, l'étaient beaucoup plus, puisqu'il s'agissait d'anciens magistrats, d'anciens membres de l'inspection du travail, d'anciens conseillers de prud'hommes. A ce moment-là, vous aviez choisi la voie de la sagesse, voie sur laquelle je vous avais suivi. Vous nous dites : « l'assistant assiste et conseille le salarié ; cela figure au code du travail ». Monsieur le ministre, c'est dans le décret ; la loi ne le précise pas. C'est du « sur mesure ». Je conseille donc à mes collègues de retenir les termes « assistant du salarié » en votant l'amendement n° 1. En ce qui concerne l'amendement n° 29 du Gouvernement, la commission n'a pas pu se prononcer puisque cet amendement vient d'être déposé. Je ne pourrai donc que donner un avis personnel. Dans une certaine mesure, cet amendement simplifie la rédaction de l'article, comme celle de l'article qui suivra. Il rend automatique un report de cinq jours, qui, dans le texte actuel, n'est que facultatif.

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Il raccourcit un peu le délai.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Je ne peux demander au Sénat ni de le rejeter ni de l'approuver. Je m'en remets donc à sa sagesse.

**M. le président**. Quel est l'avis du Gouvernement sur l'amendement n° 1 ?

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Nous nous trouvons dans un débat purement sémantique. Faut-il un assistant ou un conseiller ? Je rappellerai au Sénat les termes qui figurent dans le code du travail : « La personne qui intervient dans les conditions définies par les articles précédents assiste et conseille le salarié ».

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Monsieur le ministre, cela provient d'un décret et non d'une loi

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Entre conseiller et assistant, le Sénat va faire son choix, mais permettez-moi de dire qu'il ne s'agit pas d'une question essentielle au regard des missions que nous souhaitons définir. En tout cas, je tiens à manifester ma reconnaissance à M. Souvet ainsi qu'à la commission des affaires sociales pour l'évolution qui les a amenés à reconnaître le bien-fondé de l'existence d'un conseiller du salarié. A l'heure actuelle, nous débattons non plus du principe, mais des modalités d'application de ce principe.

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 29, pour lequel la commission s'en remet à la sagesse du Sénat. (L'amendement n'est pas adopté.)

**M. le président**. Je vais mettre au voix l'amendement n° 1.

**M. Marc Bœuf**. Je demande la parole contre l'amendement.

**M. le président**. La parole est à M. Bœuf.

**M. Marc Bœuf**. Je ne voudrais pas me livrer à une querelle sémantique avec M. le rapporteur. Je tiens à dire cependant que, lorsque l'on consulte le Larousse, on s'aperçoit que la définition du mot « assistant » est différente de celle de « conseiller ». L'assistant peut être une personne qui assiste à quelque chose, qui est présente en un lieu, mais aussi qui porte aide ou secours. Le conseiller, lui, est la personne qui donne un avis, un conseil, notamment sur le plan technique. Il est bien exact que la personne choisie par le salarié est présente à l'entretien préalable, par définition et par nécessité, pour accomplir sa fonction. Cela correspond à la première définition du mot « assistant » du Larousse. Au regard de la seconde définition, on doit se demander s'il s'agit pour cette personne de porter aide ou secours ... Nous n'en sommes qu'au stade de l'entretien préalable. Je crois que ce serait faire un procès d'intention à l'employeur que d'imaginer que le salarié a déjà besoin de secours. En revanche, il a besoin d'une personne qui lui apporte avec sérénité des avis et conseils techniques sur sa situation, ses droits, la procédure à suivre. Il ne s'agit donc pas d'un simple assistant, au sens d'une personne présente, car ce serait réduire le rôle de conseiller presque à néant. Il ne s'agit pas non plus d'une personne qui porte secours, moral ou matériel. A ce stade de la procédure, le salarié a besoin d'une personne qui dispose d'un savoir d'ordre technique. Telle est la raison pour laquelle il nous semble préférable de conserver le mot « conseiller » tel qu'il a été défini lors des débats à l'Assemblée nationale, où d'ailleurs il n'a pas été contesté. Bien entendu, l'explication que je viens de donner concernant l'amendement n° 1 vaudra également pour les sept autres amendements qui traitent du même sujet.

**M. Hector Viron**. Je demande la parole pour explication de vote.

**M. le président**. La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron**. Nous sommes également contre l'amendement n° 1 pour les raisons suivantes. Pourquoi institue-t-on un conseiller du salarié ? Cette question doit constituer, je crois, le point de départ de notre réflexion. On institue un conseiller du salarié parce qu'il y a une carence d'institutions représentatives du personnel. A quoi servent les institutions représentatives du personnel sinon à défendre et à conseiller les salariés dans leurs problèmes journaliers, notamment en cas de licenciement ? Il s'agit donc non pas d'assister un salarié, mais de le conseiller, ce qui, du reste, correspond au titre même de la proposition de loi « relative au conseiller du salarié ». Je sais bien que M. le rapporteur a présenté un amendement destiné à modifier le titre de la proposition de loi. Cette intention traduit, selon moi, une conception extrêmement différente du texte qui nous est soumis. Je le répète : l'institution du conseiller du salarié est destinée à pallier l'absence d'institutions représentatives du personnel dans une entreprise. C'est la raison pour laquelle nous nous opposerons à l'amendement n° 1 comme à ceux qui vont suivre.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Je demande la parole.

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

**M. Louis Souvet, rapporteur.** Que M. Bœuf veuille bien me pardonner, mais demander le secours du Larousse pour connaître le sens de chacun des termes employés dans ce débat ne me paraît pas très sérieux.

**M. Paul Souffrin**. Vous paraissiez pourtant en avoir besoin !

**M. Louis Souvet**, rapporteur. Sans doute le Dalloz pourrait-il ici nous apporter davantage de précisions. Vous affirmez, mon cher collègue, que l'assistant désigné par le préfet a les compétences nécessaires. Je me suis fait communiquer la liste concernant mon département ; il s'agit de gens que je connais bien. Eh bien, si je devais me faire conseiller, entre d'anciens magistrats et les gens qui figurent sur cette liste, je sais bien lesquels je choisirais.

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 1, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Par amendement n° 2, M. Souvet, au nom de la commission, propose de supprimer le paragraphe II de l'article 2. La parole est à M. le rapporteur.

**M. Louis Souvet**, rapporteur. Il s'agit d'un amendement de conséquence, tendant à supprimer la référence au conseiller.

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

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

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 2, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Par amendement n° 19, M. Viron, Mme Beaudeau, MM. Souffrin, Bécart, Renar, les membres du groupe communiste et apparenté, proposent :

« A. - Après le paragraphe II de l'article 2, d'insérer un paragraphe additionnel ainsi rédigé : « Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, les mots : ." après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 " sont remplacés par les mots : " sur proposition des organisations syndicales représentatives des salariés ".

« B. - En conséquence, dans le deuxième alinéa du paragraphe III, de supprimer le mot : " éventuelle ". » La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron**. La mission exclusive des organisations de salariés, telle que l'entend l'article L.411-1 du code du travail, est de défendre les droits et intérêts, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts, en l'occurrence les salariés. Les dispositions de l'article 30 de la loi du 2 août 1989, pas plus que celles de la proposition de loi soumise à notre examen, ne prévoient une quelconque rétribution des services du conseiller du salarié. Cette activité se fera donc à titre bénévole, ce qui est, somme toute, entièrement justifié. Le contraire serait anormal et nous le dénoncerions avec la plus grande vigueur, tout professionnalisme en la matière étant malsain et pouvant favoriser des manœuvres qui ne pourraient qu'être préjudiciables aux salariés. Dans ces conditions, il paraît bien incertain, voire utopique qu'une personne n'ayant aucune fibre syndicale puisse durablement consacrer la plupart de ses loisirs à assister les salariés menacés de licenciement. La représentation syndicale est suffisamment diverse dans notre pays pour que le salarié en difficulté puisse désigner une personne qui corresponde au profil qu'il recherche. Dans ces conditions, pourquoi vouloir à tout prix imposer, parmi les conseillers des salariés, des personnes sans appartenance syndicale ? La raison de cet entêtement contraire à toute logique est incontestablement que l'on cherche à faire intervenir à ce niveau de la procédure de licenciement des médiateurs, des anciens magistrats, comme le disait tout à l'heure M. le rapporteur, afin de négocier un départ sans histoire du salarié, alors que celui-ci subit tout de même un préjudice certain en étant licencié. On perçoit, derrière ce refus de l'assistance syndicale, une sorte de méfiance, de soupçon vis-à-vis de l'esprit de responsabilité, de compréhension des problèmes chez les syndicalistes. Un licenciement est un acte grave ! Nombreux sont ceux qui pourraient être évités avec l'aide d'un conseiller du salarié. Nombre de procédures abusives pourraient être empêchées, désengorgeant ainsi les juridictions prud'homales. On ne peut dans le même temps regretter la faiblesse de la représentation syndicale dans les P.M.E., faiblesse qui empêche le dialogue social, et contester aux organisations syndicales le droit exclusif à défendre des salariés. Au demeurant, un salarié menacé de licenciement qui refuserait l'assistance d'un conseiller du salarié membre d'un syndicat aurait toutefois la possibilité, comme cela est actuellement prévu dans le code du travail, de se faire assister par un membre de l'entreprise, qu'il choisirait. De surcroît, cet amendement a le mérite de rétablir un équilibre de droit altéré dans la rédaction de l'article L. 122-14 du code du travail.

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

**M. Louis Souvet, rapporteur**. La commission - je regrette de faire de la peine à M. Viron - ne souhaite pas que les listes d'assistants soient exclusivement composées de salariés désignés par les organisations syndicales de salariés. Tel n'est pas du tout l'esprit de la loi du 2 août 1989. Il n'a jamais été précisé qu'il n'y aurait que des représentants des organisations syndicales ! Dans ces conditions, une telle disposition entraînerait un dévoiement total de l'esprit de la loi et interdirait le recours à d'anciens magistrats ou à d'anciens inspecteurs du travail, qui, admettons-le, possèdent quelques qualifications pour assister les salariés !

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Ainsi que je l'ai indiqué à l'Assemblée nationale, où un débat s'est déjà engagé à ce sujet, je souhaite trouver un point d'équilibre. Celui-ci est très clair : les listes sont établies par le préfet après consultation des organisations patronales et syndicales. Sortir de ce cadre conduirait à une dérive du projet de loi que je ne saurais approuver.

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 19, repoussé par la commission et par le Gouvernement. (L'amendement n'est pas adopté.)

**M. le président**. Par amendement n° 3, M. Souvet, au nom de la commission, propose de remplacer le texte présenté par le paragraphe III de l'article 2 pour compléter le deuxième alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail par les phrases suivantes :

« Cette liste mentionne le nom, l'adresse et la profession de l'assistant et l'entreprise qui l'emploie, ainsi que son appartenance syndicale éventuelle. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité ni de salariés exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales en application de l'article L. 516-4. »

Cet amendement est assorti d'un sous-amendement, n° 28, présenté par le Gouvernement et ainsi conçu :

« I. - Dans la première phrase du second alinéa de l'amendement n° 3, supprimer les mots : " et l'entreprise qui l'emploie ".

« II. - Dans la seconde phrase du second alinéa de cet amendement, supprimer les mots :

" ni de salariés exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales en application de l'article L. 516-4 ". »

La parole est à M. le rapporteur, pour défendre l'amendement n° 3.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Cet amendement apporte deux précisions. Il est souhaitable de faire figurer sur la liste l'entreprise dans laquelle travaille l'assistant, car il peut s'agir d'une entreprise concurrente de celle où il doit se rendre, et il est bon de le savoir, tout comme il est bon, me semble-t-il, de connaître son éventuelle appartenance syndicale. Il est également souhaitable de préciser que les conseillers prud'hommes et les défenseurs prud'homaux ne pourront exercer les fonctions d'assistant. En effet, l'assistant peut intervenir comme témoin, et il serait dangereux qu'un témoin soit également en charge de la défense du salarié, soit en qualité de défenseur prud'homal, soit en qualité de conseiller plaidant devant une autre section que celle à laquelle il appartient.

**M. le président**. La parole ,est à M. le ministre, pour présenter le sous-amendement n° 28.   
  
**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** L'argumentation du Gouvernement tient en trois points. Premièrement, il ne paraît pas opportun de prévoir , que les listes départementales mentionneront l'entreprise qui emploie le conseiller du salarié. En effet, cette précision ne présente pas d'intérêt particulier pour le salarié, ni - au contraire - pour l'entreprise, M. le rapporteur me pardonnera de le souligner. En effet, nous nous engagerions, en adoptant cette disposition, dans un système de délation et de concurrence qui ne me paraît pas bon du tout. Deuxièmement, il ne me paraît pas justifié d'exclure des listes départementales les salariés qui exercent des fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales. Troisièmement - je rejoins M. le rapporteur sur ce point - le Gouvernement considère qu'il est justifié d'exclure des listes les conseillers prud'hommes en activité. En vertu du principe selon lequel nul ne peut être à la fois juge et partie dans une instance, il n'est pas souhaitable qu'une personne ayant assisté un salarié lors d'un entretien préalable puisse avoir à connaître ultérieurement du litige en sa qualité de conseiller prud'homme. Je demande donc au Sénat de n'approuver l'amendement de la commission qu'au bénéfice de l'approbation préalable du sous-amendement n° 28 du Gouvernement.

**M. le président**. Quel est l'avis de la commission sur le sous-amendement n° 28 ?

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Vous comprendrez que, dans la mesure où il dénature le travail de la commission, je ne puisse en recommander l'adoption.

M. le président. Je vais mettre aux voix le sous-amendement n° 28.

**M. Hector Viron**. Je demande la parole contre le sous-amendement.

**M. le président**. La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron**. Si nous acceptons les deux premiers points qu'a défendus M. le ministre, nous émettons des réserves sur le troisième.

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix le sous-amendement n° 28, repoussé par la commission. (Le sous-amendement n 'est pas adopté.) **M. le président**. Quel est, dans ces conditions, l'avis du Gouvernement sur l'amendement n° 3 ?

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Monsieur le rapporteur, j'ai fait un pas vers le Sénat en proposant un texte qui répondait à son souhait, reconnaissant qu'on ne pouvait pas être à la fois conseiller du salarié et partie à l'instance prud'homale. Le Sénat vient de repousser ma proposition. Libre à lui ! Mais il vient de repousser un amendement qui reprenait une proposition de sa commission...

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Quand même, monsieur le ministre ! Non !

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. ... en reconnaissant qu'on ne pouvait être conseiller du salarié et partie à l'instance prud'homale. Je pensais faire ainsi un geste en direction de la majorité sénatoriale et je ne comprends pas - je le dis très franchement - le vote qui est intervenu. Il appartient maintenant au Sénat de se prononcer sur le reste de l'amendement.

**M. Louis Souvet, rapporteur.** Je demande la parole.

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

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Monsieur le ministre, vous ne comprenez pas ? Nous non plus ! Ne nous dites pas que vous avez fait un geste vers la majorité sénatoriale : vous n'avez retenu qu'un tiers de notre amendement.

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

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Mais vous supprimez les deux autres La commission ne va pas se déjuger ! Nous demandons, nous, que l'entreprise qui emploie le conseiller soit mentionnée sur la liste. Vous dites que cela ne présente pas d'intérêt pour le salarié. Mais pour l'employeur ?

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. J'ai dit « pour l'entreprise » !

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Vous avez dit que cela ne présentait pas d'intérêt pour le salarié, monsieur le ministre, je l'ai noté, et le compte rendu en fera foi. Mais cela présente un intérêt pour l'employeur ! Je connais bien le tissu industriel, notamment dans le domaine de la lunetterie ou de la fabrication de jouets. Il s'agit de secteurs où interviennent de très grands secrets de fabrication. Faire intervenir un assistant dans un bureau d'études peut poser d'importants problèmes !

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

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. J'ai dit - le procès-verbal en fera foi - que je refusais l'amendement dans l'intérêt du salarié, c'est vrai, mais aussi de l'entreprise. Nous entrerions, avec la disposition proposée par M. le rapporteur, dans un système qui n'est pas bon pour les relations entre les entreprises de ce pays. Je vous le dis, monsieur Souvet, aussi franchement que je le ferais au cours d'une discussion privée à l'extérieur de cet hémicycle. J'ai conscience, sur ce point important, d'avoir fait un pas dans la direction de la commission, en reprenant la partie de son amendement qui me paraissait essentielle.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. C'est un point de droit, monsieur le ministre

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Si la commission ne veut pas me suivre, libre à elle et au Sénat d'en débattre, mais libre au Gouvernement de préciser sa position !

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Chacun reste sur ses positions !

**M. le président**. Je vais mettre aux voix l'amendement n° 3.

**M. Hector Viron**. Je demande la parole contre.

**M. le président**. La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron**. Monsieur le ministre, vous avez indiqué tout à l'heure que vous souhaitiez éviter toute dérive. Je constate qu'actuellement la dérive n'est pas de notre côté, mais bien plutôt du côté de la majorité de droite de cette assemblée, comme en témoigne cet amendement n° 3, qui fait suite à la première dérive qui, déjà, a défiguré le titre du texte. C'est la raison pour laquelle, en ce qui nous concerne, nous voterons contre cet amendement.

**M. Marc Bœuf**. Je demande la parole pour explication de vote.

**M. le président**. La parole est à M. Bœuf.

**M. Marc Bœuf**. Nous voterons, nous aussi, contre l'amendement n° 3. Je regrette que le sous-amendement présenté par M. le ministre n'ait pas été adopté, car il nous paraît bon que l'amendement exclue de la liste les conseillers prud'hommes en activité. En effet, comme il a été indiqué, on ne peut être à la fois juge et partie. En revanche, je ne vois pas pourquoi on mentionnerait sur la liste le nom de l'entreprise qui emploie le conseiller. On craint l'espionnage industriel ! Mais pourquoi l'entretien aurait-il obligatoirement lieu à l'intérieur de l'entreprise ? Il suffit d'un peu de bon sens pour voir qu'en fait le nom de l'entreprise ne sert en rien à éclairer le choix que doit faire l'employé. M. le rapporteur a dit tout à l'heure que, sur la liste présentée par le préfet, il fallait choisir des personnes compétentes ; je suis d'accord avec lui. Mais les personnes qui font fonction de conseil ou de représentation devant les prud'hommes ne sont-elles pas des personnes compétentes ? Or, par son amendement, la commission propose de supprimer cette aide, ce conseil aux employés ! L'amendement n° 3 est contraire à l'intérêt du salarié licencié, qui est de remettre son dossier entre les mains d'une personne qui connaît bien les problèmes sur le plan technique. Nous ne voterons donc pas cet amendement.

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

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Le débat est technique. Je souhaite néanmoins que le Sénat perçoive très clairement la position du Gouvernement et le point d'équilibre où je suis parvenu. Je reconnais donc l'incompatibilité entre la fonction de conseiller du salarié et celle de conseiller prud'homal c'est une bonne chose. En revanche, monsieur le rapporteur, je ne crois pas qu'il soit bon pour les entreprises de préciser que tel assistant vient de telle ou telle entreprise.

**M. Paul Souffrin**. C'est même mauvais !

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Ce n'est pas bon, je le dis très clairement. Lorsque j'ai présenté ce texte aux divers partenaires sociaux pour avis, ils m'ont dit que ma position était saine et qu'elle n'engendrait pas de mauvaises formes de concurrence. Monsieur le rapporteur, je le répète, si nous avions pu trouver d'anciens magistrats ou d'anciens fonctionnaires des services du travail et de l'emploi, cette proposition ne se présenterait pas sous sa forme actuelle. Parce que j'ai conscience, mesdames, messieurs les sénateurs, d'arriver à un point d'équilibre et parce que je souhaite que le Sénat s'exprime clairement sur ce point d'équilibre, je demande un scrutin public.

**M. Marcel Rudloff**. Je demande la parole pour explication de vote.

**M. le président**. La parole est à M. Rudloff.

**M. Marcel Rudloff**. J'avoue ne pas comprendre la tournure dramatique que prend la discussion depuis quelques minutes. Je comprends très bien que M. le ministre accepte une partie de l'amendement de la commission sur laquelle il y aurait donc quasi-unanimité, ici, au Sénat. Cela étant, qu'il n'y ait pas accord sur les deux autres parties de l'amendement, c'est une chose qui arrive très fréquemment et ce n'est pas en soi une catastrophe. Je ne comprends pas non plus que l'on fasse un drame de la mention de l'employeur ou de l'entreprise. Ce n'est pas un secret ! Dans notre pays, on a le droit de dire, de savoir, de s'interroger sur l'employeur. Je ne crois pas que cela porte atteinte à un équilibre social, voire à un point de droit. L'appartenance à une entreprise peut, en effet, être considérée comme un élément important. Je comprendrais que ce soit un drame s'il était interdit, en France, de connaître les liens entre une entreprise et un salarié. En conclusion, l'amendement de la commission ne méritait ni cet excès d'honneur ni cette indignité. (Applaudissements sur les travées de l'union centriste.)

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Je demande la parole.

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

**M. Louis Souvet, rapporteur**. M. Rudloff a dit mieux que moi ce que je voulais dire, et je le remercie d'avoir dédramatisé la situation. Monsieur le ministre, vous dites que vous allez dans notre direction. Mais dans quelle situation aurions-nous pu nous trouver si nous avions laissé passer le texte en l'état, s'agissant du conseiller prud'homal ?

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** C'est le rôle du Sénat d'améliorer le texte de l'Assemblée nationale !

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Certes, mais ce n'est donc pas une anomalie que vous alliez dans notre direction ; c'est tout à fait normal. Par ailleurs, il vous semble parfaitement anormal que nous fassions connaître l'entreprise qui emploie un salarié. C'est au moins aussi important que de faire connaître le syndicat auquel il appartient. Lorsque j'ai confectionné cet amendement et que je l'ai présenté à la commission des affaires sociales, j'ai pratiquement repris la terminologie de la proposition : « Cette liste mentionne le nom, l'adresse et la profession de l'assistant et l'entreprise qui l'emploie, ainsi que son appartenance syndicale éventuelle. » Or certains de mes collègues m'ont interpellé, prétendant que je voulais faire la chasse aux sorcières ! Pourtant, cela figurait déjà dans le texte de la proposition. Par conséquent, je vous en prie, ne dramatisons pas ce genre de choses.

**M. Hector Viron**. Je demande la parole pour explication de vote.

**M. le président**. La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron**. En ce qui concerne l'appartenance à l'entreprise, je me souviens avoir rappelé un jour à M. Souvet, dans un débat, qu'il était ancien directeur du personnel de chez Peugeot. Je ne pensais mal faire, mais lui en a fait un drame. (M. le rapporteur rit.) Pourquoi ? N'avait-on pas le droit de savoir, sur la place publique, que M. Souvet était ancien directeur du personnel de chez Peugeot ? Lui a estimé qu'il n'était pas nécessaire de le dire. Alors, pourquoi veut-il maintenant préciser dans ce texte l'appartenance de certains ouvriers à certaines entreprises ? Il faut tout de même être logique, monsieur Souvet

**M. Henri Belcour**. Cela n'a rien à voir !

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 3, repoussé par le Gouvernement. Je suis saisi d'une demande de scrutin public émanant du Gouvernement. Il va être procédé au scrutin dans les conditions réglementaires. (Le scrutin a lieu.)

**M. le président**. Personne ne demande plus à voter ?... Le scrutin est clos. (Il est procédé au comptage des votes.)

**M. le président**. Voici le résultat , du dépouillement du scrutin n° 1 : Nombre des votants 319 Nombre des suffrages exprimés 319 Majorité absolue des suffrages exprimés 160 Pour l'adoption 229 Contre 90   
Le Sénat a adopté. Par amendement n° 4, M. Souvet, au nom de la commission, propose, dans le texte présenté par le paragraphe. IV de l'article 2 pour compléter la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, de remplacer les mots :

« la liste des conseillers » par les mots : « la liste des assistants ». La parole est à M. le rapporteur.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Cet amendement de coordination se justifie par son texte même.

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

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

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 4, repoussé par le Gouvernement.

**M. Marc Bœuf**. Le groupe socialiste vote contre.

**M. Hector Viron**. Le groupe communiste également. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Par amendement n° 5, M. Souvet, au nom de la commission, propose de compléter l'article 2 par un paragraphe V ainsi rédigé :

« V. - Le deuxième alinéa du même article L. 122-14 est complété par trois phrases ainsi rédigées : « Le salarié doit informer l'employeur de sa démarche et lui communiquer le nom de l'assistant qu'il a choisi. L'employeur peut récuser ce dernier et le fait immédiatement savoir au salarié. Dans ce cas, le salarié choisit sur la liste une autre personne, qui ne peut être récusée. »

La parole est à M. le rapporteur.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Il s'agit, par cet amendement, de permettre à un employeur de récuser un assistant, par exemple lorsque ce dernier travaille dans une entreprise concurrente ou encore lorsqu'il s'est opposé à l'employeur à l'occasion d'un litige antérieur. Nous prévoyons toutefois que cette opposition ne pourra jouer qu'une seule fois.

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Le Gouvernement est défavorable à cet amendement, car la procédure de récusation n'a de sens qu'au sein d'une procédure judiciaire ; elle ne peut être applicable au conseiller du salarié, qui a pour seule mission d'assister le salarié lors de l'entretien préalable. J'ajoute qu'une telle procédure ne pourrait qu'allonger le délai s'écoulant entre la convocation à l'entretien préalable et la notification du licenciement. Or le point d'équilibre auquel le Gouvernement tient suppose précisément que ce délai ne soit pas allongé.

**M. le président**. Je vais mettre aux voix l'amendement n° 5.

**M. Hector Viron**. Je demande la parole contre l'amendement.

**M. le président**. La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron**. Comme je l'avais indiqué lors de mon intervention liminaire, je suivrai le ministre dans son combat contre cet amendement, qui défigure totalement le texte. En effet, nous nous opposons à ce droit de veto patronal que la commission cherche ainsi à introduire dans la loi. Cet amendement est en contradiction avec les principes de notre droit. Au plan juridique, le salarié est l'égal du chef d'entreprise ; leurs fonctions économiques différentes ne justifiant aucunement que le salarié soit considéré comme mineur. Nous demandons au Sénat de respecter l'égalité des parties à la procédure de licenciement et de considérer que le chef d'entreprise, qui prend l'initiative du licenciement, ne doit pas pouvoir influer d'une quelconque manière sur le choix du conseiller du salarié. Celui-ci doit, en la matière, être seul juge de son choix. La récusation préconisée par l'auteur de cet amendement serait un acte de défiance envers le salarié, une marque insupportable d'autoritarisme de la part d'un employeur qui prend déjà la responsabilité de licencier, de priver de son travail un salarié. Si l'employeur, le syndicat ou l'association patronale qui en éprouve le besoin conteste l'honnêteté, la probité d'un conseiller du salarié, l'action doit être franchement ouverte et dans les formes légales devant le tribunal administratif, en recours contre l'acte contesté de nomination par le préfet du conseiller du salarié. C'est pourquoi je demande au Sénat de repousser cet amendement qui porterait atteinte aux libertés individuelles des salariés, au rôle du conseiller du salarié, ainsi qu'aux dispositions de l'article 30 de la loi du 2 août 1989, en en réduisant la portée de manière significative.

**M. Marc Bœuf**. Je demande la parole pour explication de vote.

**M. le président**. La parole est à M. Bœuf.

**M. Marc Bœuf**. Le groupe socialiste votera évidemment contre cet amendement. Bien que je ne sois pas un lecteur assidu du Dalloz, je crois savoir tout de même, comme l'a indiqué M. le ministre, que la récusation n'existe pas en droit du travail, où il n'est pas possible de récuser un conseiller ou un assistant d'un employé. A nouveau, cet amendement creuse une inégalité encore plus profonde entre le salarié et l'employeur puisque ce dernier pourrait récuser le conseiller du salarié. Inversons le problème : le salarié pourrait-il récuser le conseiller de l'employeur ?... Dans une situation précise, on note à nouveau une différence profonde de traitement entre deux citoyens d'un même Etat.

**M. Paul Souffrin.** Très bien

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 5, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président.** Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 2, modifié. (L'article 2 est adopté.) Article 2 bis

**M. le président**. « Art. 2 bis. - I. - Après la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Si le salarié a demandé le report de la date de l'entretien préalable pour se faire assister par un conseiller de son choix en application du premier alinéa de l'article L. 122-14, ce délai est réduit à due concurrence de ce report, dans la limite de trois jours. »

« II. - Dans la dernière phrase du troisième alinéa de l'article L. 122-14-1, les mots : " Ce délai " sont remplacés par le mot : " Il ". »

Je suis saisi de quatre amendements qui peuvent faire l'objet d'une discussion commune. Les deux premiers sont présentés par M. Souvet, au nom de la commission. L'amendement n° 6 rectifié est ainsi conçu :

« A. - Rédiger comme suit le début du premier alinéa du paragraphe I de cet article : « I. - Après la seconde phrase du troisième alinéa...

« B. - Supprimer le paragraphe II de cet article. »

L'amendement n° 7 vise, dans le texte proposé par le paragraphe I de l'article 2 bis pour compléter le troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail, à remplacer les mots : « un conseiller » par les mots : « une personne ».

Les deux amendements suivants sont déposés par le Gouvernement. L'amendement n° 31 est ainsi rédigé :

« A. - Dans le texte proposé par l'article 2 bis pour le troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail, remplacer les mots : " ce délai est réduit " par les mots :." ces délais sont réduits ".

« B. - Le paragraphe II de cet article est supprimé. »   
L'amendement n° 30 est ainsi conçu   
« A. - Supprimer le paragraphe II de l'article 2 bis.   
« B. - Compléter in fine cet article par un paragraphe additionnel ainsi rédigé : « III. - Après le troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Lorsqu'il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais sont respectivement de quatre jours et de douze jours. »

La parole est à M. le rapporteur, pour défendre les amendements nos 6 rectifié et 7.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. L'article 2 bis permet d'imputer en partie le report de l'entretien préalable sur le délai de sept jours qui doit s'écouler entre l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement. Il nous semble utile de prévoir que l'imputation jouera également sur le délai de quinze jours applicable en cas de licenciement d'un cadre. C'est l'objet de l'amendement n° 6 rectifié. Quant à l'amendement n° 7, il s'agit d'un amendement de coordination.

**M. le président**. La parole est à M. le ministre, pour défendre les amendements nos 31 et 30. **M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. L'amendement n° 30 - excusez-moi de le dire devant le Sénat - suit l'amendement n° 29. Je n'ai donc pas d'explications particulières à ajouter à celles que j'ai précédemment développées. L'amendement n° 6 rectifié de la commission tend, dans son paragraphe B, à supprimer le paragraphe II de l'article 2 bis. Le Gouvernement propose également dans ses amendements de supprimer ce paragraphe. En effet, le Gouvernement est favorable à l'amendement rédactionnel qui rend explicitement applicable la réduction du délai introduite par la proposition de loi au délai de quinze jours prévu par l'article L. 122-14-1 du code du travail. Cependant, il est nécessaire, dans un souci de clarification, de préciser que cette réduction est applicable aux deux délais - c'est l'objet de l'amendement n° 31 - de seize et de quinze jours prévus par l'article L. 122-14-1 du code du travail selon que le salarié appartient ou non au personnel d'encadrement. Là encore, j'ai conscience de ne retenir les amendements qu'après une étude objective des textes par mes services, mais je souhaite aussi, en acceptant les amendements du Sénat, que nous puissions élaborer ensemble une rédaction qui soit effectivement compatible avec le code du travail et tienne donc compte de tous ses impératifs. C'est pourquoi je ne suis favorable à l'amendement de la commission que sous réserve de l'adoption de l'amendement n° 31. Certes, cette discussion d'amendements rédactionnels peut paraître technique mais elle porte quand même sur des points tout à fait essentiels. Au demeurant, je ne souhaite pas que l'on s'oriente vers un allongement de la procédure de licenciement.

**M. le président**. Monsieur le ministre, j'ai appelé en discussion commune vos deux amendements avec ceux de la commission, car ils tendent également à supprimer le paragraphe II de l'article 2 bis. Je vous indique que, si l'amendement n° 6 rectifié de la commission était adopté, vos amendements n'auraient alors, de ce point de vue, plus d'objet. Puisque vous êtes d'accord avec la commission pour supprimer le paragraphe II de l'article 2 bis, peut-être pourriez-vous retirer de vos amendements cette demande de suppression. Dans ce cas, vos amendements ne seraient plus en discussion commune avec ceux de la commission.

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Vous avez raison, monsieur le président, et je modifie en conséquence mes amendements nos 30 et 31.

**M. le président**. Dans ces conditions, ils ne font plus l'objet d'une discussion commune avec les amendements nos 6 rectifié et 7, mais, pour la clarté du débat, j'en donne lecture : « Par amendement n° 31 rectifié, le Gouvernement propose, dans le texte présenté par l'article 2 bis pour le troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail de remplacer les mots : " ce délai est réduit " par les mots : " ces délais sont réduits ". » Par amendement n° 30 rectifié, le Gouvernement propose de compléter in fine l'article 2 bis par un paragraphe additionnel ainsi rédigé :   
« III. - Après le troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Lorsqu'il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais sont respectivement de quatre jours et de douze jours. » Quel est l'avis du Gouvernement sur l'amendement n° 6 rectifié ?   
  
**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Je comprends les subtilités juridiques de cette procédure difficile et je rends hommage à votre sens de la clarté, monsieur le président, à cette heure des vendanges nocturnes. Cela dit, je n'ai rien à ajouter aux explications que j'ai données tout à l'heure.

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 6 rectifié, repoussé par le Gouvernement.

**M. Marc Bœuf.** Le groupe socialiste vote contre.

**M. Hector Viron**. Le groupe communiste également. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Quel est l'avis du Gouvernement sur l'amendement n° 7 ?

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

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 7, repoussé par le Gouvernement.

**M. Hector Viron**. Le groupe communiste vote contre.

**M. Marc Bœuf**. Le groupe socialiste également. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Quel est l'avis de la commission sur l'amendement n° 31 rectifié ?

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Favorable.

**M. le président**. Personne ne demande la parole 2... Je mets aux voix l'amendement n° 31 rectifié, accepté par la commission. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. En raison du rejet de l'amendement n° 29, l'amendement n° 30 rectifié n'a plus d'objet. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 2 bis, modifié. (L'article 2 bis est adopté.) Article 3

**M. le président**. « Art. 3. - Le début de la première phrase de l'article L. 122-14-5 du code du travail est ainsi rédigé : « Art. L. 122-14-5. - A l'exception des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicables... (le reste sans changement). » Par amendement n° 8, M. Souvet, au nom de la commission, propose de supprimer cet article. La parole est à M. le rapporteur.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. La commission propose de supprimer cet article 3, qui instaure un mécanisme complexe et injustifié de sanctions civiles en cas d'inobservation de la procédure de licenciement. Les infractions à la procédure de licenciement donnent lieu à des sanctions civiles. Nous disposons actuellement de deux régimes distincts de sanctions civiles : un régime renforcé, qui s'applique aux infractions commises dans les entreprises de plus de dix salariés lors du licenciement d'un salarié comptant plus de deux ans d'ancienneté et qui prévoit les sanctions les plus lourdes ; un régime normal, qui joue dans les petites entreprises et pour les salariés comptant moins de deux ans d'ancienneté. L'article 3 voudrait que les infractions qui sont spécifiques à la procédure d'assistance relèvent du régime renforcé. Cette solution paraît difficile à appliquer, car il peut exister plusieurs infractions de types différents et de gravité variable. Par ailleurs, pourquoi réserver un sort spécifique à ce type d'infractions ? Il serait paradoxal que des infractions plus préjudiciables aux salariés soit punies moins sévèrement. Le système actuel des sanctions civiles est déjà complexe, mais il a une certaine cohérence ; ne la détruisons pas. C'est pourquoi la commission propose la suppression de cet article 3.

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Je n'entre pas dans l'argumentation de M. le rapporteur et le Gouvernement est donc défavorable à cet amendement.

**M. le président**. Je vais mettre aux voix l'amendement n° 8.

**M. Marc Bœuf**. Je demande la parole contre l'amendement.

**M. le président**. La parole est à M. Bœuf.

**M. Marc Bœuf**. Monsieur le président, notre groupe votera contre cet amendement car, une fois de plus, sont exclus du bénéfice des dispositions de l'article L. 122-14-4 du code du travail les salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou qui sont dans une entreprise de moins de onze salariés. Si je comprends bien M. le rapporteur, il voudrait qu'on conserve le statu quo. Dès lors, un conseiller qui travaille dans une entreprise de moins de onze salariés ne serait pas protégé, alors qu'il le serait s'il travaillait dans une entreprise plus importante. Je pense que, là encore, il s'agit d'une rupture du principe d'égalité entre les citoyens et c'est la raison pour laquelle, je le répète, notre groupe votera contre cet amendement.

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 8, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. En conséquence, l'article 3 est supprimé. Article 4

**M. le président**. « Art. 4. - Dans la section II du chapitre II du titre II du livre premier du code du travail, il est créé, après l'article L. 122-14-13, une sous-section 2 intitulée : " Conseiller du salarié " ». Par amendement n° 9, M. Souvet, au nom de la commission, propose de rédiger comme suit l'intitulé présenté par cet article pour la sous-section 2 de la section II du chapitre II du titre II du livre premier du code du travail :   
« Assistant du salarié ». La parole est à M. le rapporteur.

**M. Louis Souvet; rapporteur**. Il s'agit d'un amendement de conséquence, puisque l'article 4 traite de la création d'une sous-section intitulée : « Conseiller du salarié ».

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

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

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 9, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 4, ainsi modifié. . (L'article 4 est adopté.) Article 6

**M. le président**. « Art. 5.. - Après l'article L. 122-14-13 du code du travail, il est inséré un article L. 122-14-14 ainsi rédigé : « Art. L. 122-14-14. - L'employeur, dans les établissements où sont occupés au moins onze salariés, est tenu de laisser au salarié de son entreprise investi de la 'mission de conseiller du salarié et chargé d'assister un salarié lors de l'entretien prévu à l'article L. 122-14, le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui ne peut excéder quinze heures par mois. »   
Par amendement n° 10, M. Souvet, au nom de la commission, propose de rédiger comme suit le début du texte présenté par cet article pour l'article L. 122-14-14 du code du travail : « L'employeur, dans les établissements où sont occupés au moins cinquante salariés, est tenu de laisser au salarié de son entreprise investi de la mission d'assistant du salarié prévue à l'article L. 122-14... » La parole est à M. le rapporteur.

**M. Louis Souvet**, rapporteur. L'article 5 traite des autorisations d'absence. Il serait paradoxal que le nouveau statut vienne créer des contraintes supplémentaires dans les P.M.E. alors que le Gouvernement souhaite procéder à une large concertation sur les difficultés qu'elles éprouvent pour mettre en place des institutions représentatives. L'amendement tend à limiter l'application du nouveau statut envisagé aux seules entreprises de plus de cinquante salariés, plus à même de supporter cette charge. Cela ne devrait, d'ailleurs, pas poser de problème, puisque M. le ministre a indiqué devant la commission que « cette protection concernera, dans la quasi-totalité des cas, des salariés de grandes entreprises et non des P.M.E. ». Nous tenons donc compte de la pratique. Nous voulons surtout apaiser les craintes des représentants des P.M.E. et éviter que la création précipitée d'un nouveau statut ne rende plus difficiles les négociations que le Gouvernement souhaite mener. Nous allons dans votre sens, monsieur le ministre.

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Non, vous n'allez pas dans mon sens, monsieur le rapporteur ! En effet, je ne souhaite pas écarter les salariés des petites et moyennes entreprises, bien que je vous aie dit - et je le confirme - devant la commission, que ce sont les salariés des grandes entreprises qui, pour l'essentiel, sont concernés. Par conséquent, je suis défavorable à cet amendement. Nous n'allons pas entamer une polémique sur ce sujet à cette heure de la nuit ; nous avons véritablement, à cet égard et sur l'ensemble du texte, une logique différente. Vous l'indiquez ; vous permettrez au Gouvernement, suivant sa majorité à l'Assemblée nationale, de vous préciser qu'il n'est pas favorable aux dispositions que vous proposez.

**M. le président**. Je vais mettre aux voix l'amendement n° 10.

**M. Marc Bœuf**. Je demande la parole contre l'amendement.

**M. le président.** La parole est à M. Bœuf.

**M. Marc Bœuf**. Nous sommes défavorables à cet amendement qui, lui aussi, introduit une certaine inégalité. En effet, il prévoit que les employés des entreprises comptant moins de onze salariés ne pourront pas être conseillers ! Or, qu'ils puissent l'être nous paraît au contraire nécessaire, tout d'abord dans l'intérêt même du salarié d'une petite entreprise, qui trouvera un conseiller connaissant davantage les problèmes que s'il était issu d'une grosse entreprise et avec lequel il se trouvera sur un terrain familier ; ensuite, dans l'intérêt des employeurs des petites et moyennes entreprises, car une compréhension s'établira entre eux. Je ne vois pas pourquoi seuls les salariés de très grosses entreprises ou, à la limite, des permanents syndicaux pourraient exercer cette fonction de conseil. Une fois de plus, cet amendement est porteur d'une profonde inégalité et c'est la raison pour laquelle nous ne le voterons pas.

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 10, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Par amendement n° 20 rectifié, M. Viron, Mme Beaudeau, MM. Souffrin, Bécart, Renar, les membres du groupe communiste et apparenté proposent, dans le texte présenté par l'article 5 pour l'article L. 122-14-14 du code du travail, après les mots : « l'exercice de sa mission », de supprimer la fin de la phrase. La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron**. Monsieur le ministre, la disposition que nous proposons constitue certainement ce que vous ne manquerez pas d'appeler une « dérive ». En effet, nous voulons aller un peu plus loin dans les possibilités offertes au conseiller pour exercer sa fonction. Cet aménagement tend à lui permettre de remplir pleinement sa mission d'assistance et de défense du salarié victime d'une procédure de licenciement. Il est nécessaire qu'il puisse jouer son rôle. Or, l'étude des différents dossiers, les contacts préalables et urgents avec les salariés en cause prennent un temps difficilement mesurable. Le conseiller a droit à quinze heures, mais, si l'étude du dossier demande seize ou dix-sept heures, il ne peut pas pour autant le refermer ! En outre, n'oublions pas qu'un conseiller de salarié est appelé à suivre simultanément plusieurs dossiers, plusieurs affaires. L'autorité publique, en la personne du préfet, accorde sa confiance et reconnaît le sens des responsabilités de la personne nommée à la fonction de conseiller du salarié. C'est pourquoi nous proposons que l'on impartisse à ce dernier le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, laquelle ne peut pas s'arrêter au bout de quinze heures. Tel est l'objet de cet amendement.

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

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Les auteurs de l'amendement veulent supprimer la limite des quinze heures par mois ; la commission n'accepte pas leur proposition.

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. M. Viron veut que j'aille plus loin, je ne le ferai pas ! Je refuse les dérives de M. Souvet comme je refuse les dérives de M. Viron

**M. Hector Viron**. Elles vont pourtant dans le sens de vos objectifs !

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Si l'amendement n° 20 rectifié était adopté, le conseiller du salarié aurait un statut plus privilégié que celui des représentants du personnel, ce qui ne me paraît pas acceptable.

**M. Emmanuel Hemel**. Pas de dérive !

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 20 rectifié, repoussé par la commission et par le Gouvernement. (L'amendement n'est pas adopté.)

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 5, modifié. (L'article 5 est adopté.) Article 6

**M. le président**. « Art. 6. - Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 122-14-15 ainsi rédigé : « Art. L. 122-14-15. - 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 dans l'entreprise.   
« Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages y afférents. « Un décret détermine les modalités d'indemnisation du salarié investi de la mission de conseiller du salarié qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépend de plusieurs employeurs. « Les employeurs sont remboursés par l'Etat des salaires maintenus pendant ces absences ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents. »   
L'amendement n° 11, présenté par M. Souvet, au nom de la commission, est ainsi rédigé : « I. - Dans le premier alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 122-14-15 du code du travail, remplacer les mots : " le conseiller " par les mots : " l'assistant ".   
« II. - Dans le troisième alinéa du texte présenté par cet article pour l'article L. 122-14-15 du code du travail, remplacer les mots : " de conseiller " par les mots : " d'assistant ". » La parole est à M. le rapporteur.   
  
**M. Louis Souvet, rapporteur**. Il s'agit d'un amendement de coordination.   
  
**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?   
  
**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Défavorable.

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 11, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 6, ainsi modifié. (L'article 6 est adopté.) Article 7

**M. le président**. « Art. 7. - Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 122-14-16 ainsi rédigé : « Art. L. 122-14-16. - L'exercice de la mission de conseiller du salarié chargé d'assister un salarié, prévue à l'article L. 122-14, ne saurait être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail.   
« Le licenciement par l'employeur du salarié inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département chargé d'assister des salariés convoqués par leurs employeurs en vue d'un licenciement, est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du présent code. »   
Par amendement n° 12, M. Souvet, au nom de la commission, propose, dans le premier alinéa du texte présenté par cet article pour l'article L. 122-14-16 du code du travail, de remplacer les mots : « de conseiller du salarié chargé d'assister un salarié » par les mots : « d'assistant du salarié. » La parole est à M. le rapporteur.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Il s'agit, là encore, d'un amendement de coordination.

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

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

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 12, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Par amendement n° 13, M. Souvet, au nom de la commission, propose de supprimer le second alinéa du texte présenté par l'article 7 pour l'article L. 122-14-16 du code du travail. La parole est à M. le rapporteur.

**M. Louis Souvet, rapporteur.** Cet amendement traite de la protection contre le licenciement. Comme je l'ai indiqué dans la discussion générale, il ne paraît pas souhaitable d'établir un parallélisme absolu entre les fonctions d'assistant et celles de représentant du personnel ou de conseiller prud'hommes. Le représentant du personnel exerce ses fonctions à titre permanent. Il est appelé à jouer un rôle important dans le fonctionnement de l'entreprise. Il est élu. Le conseiller prud'hommes est également élu. Sa mission est fondamentale puisqu'il participe au fonctionnement du service public de la justice. Les conseillers prud'hommes sont, en quelque sorte, les garants de l'application de la législation du travail. L'assistant effectue des interventions ponctuelles et facultatives. Sa fonction ne le conduit pas à être confronté à son propre employeur. Elle ne s'exerce pas au profit des salariés de l'entreprise. L'assistant est désigné par le préfet. L'accord préalable de l'inspection du travail en cas de licenciement, à l'image de ce qui est prévu pour les représentants élus, ne se justifie donc pas. Le premier alinéa précise que l'exercice des fonctions d'assistant ne peut être un motif de licenciement. Cette protection semble tout à fait suffisante. Il nous semble qu'il y a disproportion entre l'étendue de la protection, avec ce que cela comporte de contraintes pour l'entreprise, et l'importance de la fonction exercée. Par ailleurs, on peut s'interroger sur le cas du travailleur qui assiste un collègue dans l'entreprise et qui, lui, ne bénéficie pas d'une protection.

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Je ne comprends pas bien la dernière remarque de M. le rapporteur, si je mesure le sens de son amendement, qui tend à supprimer toute protection au conseiller du salarié.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Pas toute !

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Très franchement, son adoption retirerait toute substance à la proposition de loi votée par l'Assemblée nationale et c'est pourquoi je ne suis pas favorable à cet amendement.

**M. le président**. Je vais mettre aux voix l'amendement n° 13.

**M. Hector Viron**. Je demande la parole pour explication de vote.

**M. le président.** La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron.** Nous ne pouvons pas non plus accepter cet amendement. Il est contraire à toute éthique en la matière. Ne pas accorder les protections prévues au second alinéa de cet article au conseiller du salarié risque en plus de dissuader les vocations. En outre, accepter cet amendement reviendrait à faire courir au conseiller du salarié le risque de la vindicte patronale. Cette pratique existe encore ! Tout à l'heure M. le rapporteur voulait que sur la liste figure le nom de l'entreprise d'où venait le conseiller du salarié, ce qui était déjà une indication « au rouge ». Maintenant, de surcroît, il veut supprimer toute protection. Comme l'indiquait tout à l'heure M. le ministre, nous sommes en pleine dérive. Pour notre part, nous avons raison d'avoir une autre attitude. Nous nous en tiendrons au texte qui nous apparaît suffisant, car nous ne pouvons absolument pas accepter l'amendement de la commission qui modifierait dans un sens très défavorable le texte qui est présenté.

**M. Marc Bœuf**. Je demande la parole pour explication de vote.

**M. le président**. La parole est à M. Bœuf.

**M. Marc Bœuf**. Notre groupe votera contre cet amendement, qui, comme l'a dit M. le ministre, entraînerait la disparition de la protection du conseiller. Il était, à mon sens, tout à fait logique - l'Assemblée nationale l'avait compris ainsi - que le conseiller ait les mêmes garanties que celles des délégués syndicaux et que l'article L. 412-8 du code du travail leur soit appliqué. Je rappelle que ces conseillers sont choisis, qu'ils figurent sur une liste préfectorale. Je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas leur appliquer la législation concernant les délégués syndicaux. Là encore, nous assistons à une discrimination et il nous est difficile de l'admettre. C'est la raison pour laquelle nous voterons contre cet amendement.

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 13, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 7, modifié. (L'article 7 est adopté.) Article 8

**M. le président**. « Art. 8. - Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 122-14-17 ainsi rédigé : « Art. L. 122-14-17. - L'employeur est tenu d'accorder au salarié inscrit sur la liste prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-14, sur sa demande et pour les besoins de la formation du conseiller du salarié, des autorisations d'absence dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de cette liste. « Les dispositions des articles L. 451-1, L. 451-2, L. 451-4 et L. 451-5 sont applicables à ces autorisations. »   
Je suis saisi de trois amendements qui peuvent faire l'objet d'une discussion commune. Le premier, n° 26, présenté par M. Husson et les membres du groupe du R.P.R., tend à supprimer cet article.   
Le deuxième, n° 14, déposé par M. Souvet, au nom de la commission, vise à rédiger comme suit le texte proposé par cet article pour l'article L. 122-14-17 du code du travail : « Art. L. 122-14-17. - Le salarié inscrit sur la liste prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-14 bénéficie, sur sa demande et pour les besoins de la formation à sa mission, d'autorisations d'absence dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de cette liste. « Les dispositions des articles L. 451-1 à L. 451-5 sont applicables à ces autorisations. »   
Le troisième, n° 21, présenté par M. Viron, Mme Beaudeau, MM. Souffrin, Bécart, Renar, les membres du groupe communiste et apparenté, vise à remplacer le deuxième alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 122-14-17 par un alinéa ainsi rédigé : « La formation du conseiller du salarié est assurée par les organismes visés à l'article L. 452-1 du code du travail et selon les modalités définies aux articles L. 452-2, et L. 452-3. » La parole est à M. Husson, pour défendre l'amendement n° 26.

**M. Roger Husson**. Dans un souci de cohérence, je propose, par cet amendement, de supprimer l'article 8, qui ne se justifie aucunement. En effet, si le représentant de l'Etat dans le département dresse la liste des personnes susceptibles d'exercer les fonctions de conseiller du salarié, le décret n° 89-861 du 27 novembre 1989 prévoit précisément que « ces personnes sont choisies en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social » : article 4 du décret et instruction interprétative du lei décembre.

**M. le président**. La parole est à M. le rapporteur, pour défendre l'amendement n° 14.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. L'article 8 traite de la formation des conseillers. Le Sénat comprendra certainement que la commission ait souhaité y inclure l'article L. 451-3 du code du travail, qui encadre strictement les possibilités pour l'employeur de refuser le congé de formation demandé pour l'assistant.

**M. le président.** La parole est à M. Souffrin, pour défendre l'amendement n° 21.

**M. Paul Souffrin**. Cet amendement tend à faire assurer la formation des conseillers du salarié uniquement par les centres spécialisés directement rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives ou par des instituts d'universités ou de facultés, à l'exclusion de tout autre institut de formation privé destiné à la formation professionnelle ou dépendant d'organisations patronales. Dans le titre V du livre IV du code du travail, deux chapitres sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale des salariés. Se référer, comme le fait le texte proposé, au chapitre Ier, qui traite du congé de formation économique, sociale et syndicale, comporte deux inconvénients majeurs. Le premier est de prévoir que le conseiller du salarié pourra être formé soit dans des centres spécialisés rattachés aux organisations syndicales, soit dans des instituts de formation spécialisés pouvant dépendre d'organisations patronales, ce qui compromettrait l'indépendance des conseillers. Le deuxième inconvénient réside dans le fait que, selon le texte proposé, la formation serait financée par l'entreprise où travaille le conseiller, ce qui, reconnaissons-le, ne serait ni très logique, ni très juste. Au contraire, en faisant référence aux articles L. 452-1,L. 452-2 et L. 452-3 du chapitre II du titre V du livre IV du code du travail, notre amendement assure l'indépendance du conseiller du salarié puisque nous prévoyons que sa formation sera assurée par les centres de formation dépendant des syndicats ou par les instituts d'universités ou de facultés et que le financement de cette formation sera pris en charge par l'Etat. C'est pourquoi je vous demande d'accepter notre amendement, qui assure à la fois l'indépendance du conseiller du salarié et le financement de sa formation par l'Etat au lieu de la mettre à la charge de l'entreprise dans laquelle il travaille. Nous vous faisons une proposition de bon sens, faisant la part des choses. Je souhaite que le Sénat l'adopte.

**M. le président**. Quel est l'avis de la commission sur les amendements nos 26 et 21 ?

**M. Louis Souvet, rapporteur.** En ce qui concerne l'amendement no 26, la commission s'est interrogée sur la nécessité d'un congé de formation, alors que les assistants sont théoriquement des personnes bien formées, compétentes, reconnues pour leur expérience et leur connaissance du droit du travail. La loi n'a pas été correctement appliquée. Les choses étant ce qu'elles sont, nous avons préféré maintenir cet article 8 et proposer un amendement tendant à limiter les risques de désorganisation pour l'entreprise, tout en assurant une formation correcte à l'assistant. Quant à l'amendement no 21, proposé par M. Viron, je souhaiterais connaître l'avis du Gouvernement.

**M. le président**. Quel est l'avis du Gouvernement sous les amendements nos 26, 14 et 21 ?

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Je ne suis favorable ni à l'amendement de M. Husson, ni à celui de M. Souvet, ni à celui de M. Souffrin. Je souhaite qu'il y ait une possibilité de formation pour les conseillers du salarié. C'est l'intérêt de tout le monde, y compris des entreprises. Nous ne pouvons pas décider que certaines personnes conseilleront les salariés lors de l'entretien préalable sans leur fournir une formation étant donné la technicité des textes. Le débat de ce soir le prouve. Dès lors, quel est le problème ?Une telle formation ne doit pas se traduire par des charges supplémentaires pour les entreprises. C'est clair. Nous proposons de faire entrer la formation dans le congé de formation économique et syndicale afin que les entreprises n'aient pas à en supporter la charge. Monsieur Souffrin, votre amendement est la conséquence directe de ce que vous avez proposé tout à l'heure. Dès lorsque vous souhaitez que les listes soient uniquement établies à partir de conseillers émanant des organisations syndicales, il va de soi (M. Souffrin fait un signe de dénégation) que les centres spécialisés doivent les former.

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Je vous en prie.

**M. le président**. La parole est à M. Souffrin, avec l'autorisation de M. le ministre.

**M. Paul Souffrin**. Le texte de notre amendement n° 21 précise bien que la formation du conseiller du salarié doit être assurée par des centres spécialisés directement rattachés aux organisations syndicales ou - j'avais formulé la même remarque en commission ce matin, car apparemment cette alternative n'avait pas été perçue - par des instituts universitaires, ce qui assure, si j'ose dire, une parfaite autonomie. Si vous avez le souci d'assurer un équilibre, monsieur le ministre, je souhaite que vous acceptiez notre amendement.

**M. le président**. Veuillez poursuivre, monsieur le ministre.

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Je suis très sensible aux propos que vous avez tenus, monsieur Souffrin, ainsi qu'à l'interprétation que vous avez donnée du texte de votre amendement. Je considère, pour ma part, que la formation du conseiller du salarié ne peut pas être uniquement assurée par les centres spécialisés, tels que M. Souffrin vient de les définir, avec l'extension qu'il vient de donner et qui n'est qu'une interprétation de son amendement. Je maintiens donc mon opposition aux amendements nos 26, 14 et 21.

**M. le président**. Après avoir entendu l'avis du Gouvernement, la commission est-elle maintenant en mesure de donner son avis sur l'amendement n° 21 ?

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Le Gouvernement ayant donné un avis défavorable sur l'amendement n° 21, qui, de surcroît, ne vise pas les mêmes articles que l'amendement n° 14 de la commission, je préfère m'en tenir à ce dernier. L'amendement de la commission vise les articles L.451-1 à L. 451-5 du code du travail alors que l'amendement présenté par M. Souffrin vise les articles L.452-1 à L. 452-3 du code du travail. Cela dit, je n'ai pas compris - M. le ministre ne s'en est toujours pas expliqué - pourquoi l'article L.451-3 ne s'applique pas à ce genre de formation et pourquoi cette dernière reste en dehors du droit commun.

**M. le président**. Monsieur Husson, l'amendement n° 26 est-il maintenu ?

**M. Roger Husson**. Oui, monsieur le président, je maintiens mon amendement. Autant je comprends que, pour un conseiller prud'homal, une formation et une connaissance solide du code du travail soient nécessaires, autant, dans le cas du conseiller du salarié, je crois que c'est le bon sens qui doit l'emporter. Or, je ne pense pas qu'il y ait de formation au bon sens.   
  
**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 26, repoussé par la commission et par le Gouvernement. (L'amendement n'est pas adopté.)

**M. le président**. Je vais mettre aux voix l'amendement n° 14.

**M. Marc Bœuf**. Je demande la parole, contre l'amendement.

**M. le président**. La parole est à M. Bœuf.

**M. Marc Bœuf**. Le premier alinéa de cet amendement ne soulève pas de problème, le conflit porte sur le second alinéa, qui tend à insérer dans l'article 8 de la proposition de loi l'article L. 451-3 du code du travail. Or, cet article du code du travail permet à l'employeur de refuser le congé de formation social ou syndical, après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, procédure assez rare, je le reconnais. Le texte qui nous est présenté introduit donc une dérogation qui exclut l'application de l'article L. 451-3 au conseiller du salarié. Cette disposition, comme l'a indiqué M. le ministre, sert aussi bien les intérêts du salarié que ceux de l'entreprise. Mais il sera en outre nécessaire que le conseiller soit bien formé et qu'il dispose non seulement d'expérience mais aussi de compétences juridiques sur une matière qui peut s'avérer complexe. Voilà les raisons pour lesquelles nous ne pouvons voter l'amendement de la commission.

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 14, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. En conséquence, l'amendement n° 21 n'a plus objet. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 8, modifié. (L'article 8 est adopté.)

Article 9

**M. le président**. « Art. 9. - Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 122-14-18 ainsi rédigé : « Art. L. 122-14-18. - Comme pour les membres de comité d'entreprises et délégués syndicaux, et selon l'article L. 432-7 du code du travail, le conseiller du salarié est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. En outre, le conseiller du salarié est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations représentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. Toute violation de cette obligation peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-14 par le préfet du département. »   
Par amendement n° 15, M. Souvet, au nom de la commission, propose de rédiger comme suit le texte proposé par cet article pour l'article L. 122-14-18 du code du travail : « Art. L. 122-14-18. - Les assistants du salarié sont tenus au secret professionnel dans les conditions prévues par l'article 378 du code pénal, pour les faits confidentiels dont ils auraient eu connaissance dans le cadre de leur mission. Toute violation de cette obligation entraîne la radiation de l'intéressé de la liste prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-14 par le représentant de l'Etat dans le département. »   
La parole est à M. le rapporteur.   
  
**M. Louis Souvet**, rapporteur. L'article 9 traite du secret professionnel. Ici encore, le parallélisme adopté avec les représentants du personnel ne se justifie pas : le texte applique les dispositions prévues pour le comité d'entreprise, or les informations fournies au comité d'entreprise et soumises au secret sont extrêmement limitées. Par ailleurs, l'assistant est extérieur à l'entreprise et doit donc être soumis à une obligation de secret supérieure.

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.** Monsieur le président, j'indique clairement au Sénat que l'avis du Gouvernement se fonde sur des positions de nature non politique mais uniquement technique, lesquelles résultent d'informations fournies à la direction des relations du travail par la Chancellerie. Vous me permettez, monsieur le rapporteur, de m'expliquer sur un point : la notion de « faits confidentiels » est trop imprécise pour faire l'objet d'une incrimination pénale. Il apparaît donc préférable de maintenir la distinction introduite lors du débat à l'Assemblée nationale entre la sanction pénale applicable en cas de violation du secret professionnel par le conseiller - c'est une incrimination pénale précise - et sa radiation de la liste départementale en cas de manquement à l'obligation de discrétion - c'est une sanction administrative prise par le préfet qui, seul, peut apprécier la gravité des faits. M. Souvet et moi-même avons débattu de l'orientation du texte, et je comprends parfaitement la logique du Sénat. Cependant, sur ce plan très précis et en raison des indications qui ont été données à mes services par la Chancellerie, je ne pense pas que l'on puisse considérer, sur quelque banc que ce soit, qu'un tel amendement soit de nature à améliorer le texte. Je le dis très franchement, demande donc à M. le rapporteur de bien vouloir retirer cet amendement.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Je demande la parole.

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

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Je suis très gêné pour prendre une décision parce que la commission ne peut pas, en ce moment, m'autoriser à retirer cet amendement. Il me paraît cependant difficile de m'en tenir là, d'autant que je n'ai pas de raison de suspecter les propos de M. le ministre quand il expose les indications fournies par la Chancellerie à ses services. Je retire donc cet amendement.

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Merci, monsieur le rapporteur.

**M. le président**. L'amendement n° 15 est retiré. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 9. (L'article 9 est adopté)   
Article additionnel après l'article 9

**M. le président**. Par amendement n° 22, M. Viron, Mme Beaudeau, MM. Souffrin, Bécart, Renar, les membres du groupe communiste et apparenté proposent d'insérer, après l'article 9, un article additionnel ainsi rédigé :   
« L'article L. 516-4 du code du travail est ainsi rédigé : « Art. L. 516-4. - Les salariés qui exercent les fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales et qui sont désignés par les organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives au niveau national sont régis par les dispositions des articles L. 122-14-14, L. 122-14-15, L. 122-14-16, L. 122-14-17 du code du travail. »   
La parole est à M. Viron.

**M. Hector Viron**. En liaison avec cet amendement n° 22, je tiens à préciser notre pensée sur l'amendement n° 21, qui est devenu sans objet alors qu'il aurait été intéressant d'en discuter. En effet, cet amendement n° 21 reprenait les articles L. 452-1 et L. 452-2 du code du travail. Nous n'avons rien inventé ! Cela a peut-être échappé à M. le ministre ou à ses conseillers, mais tout était prévu dans le code du travail, notamment la façon dont les stages étaient conçus et dont ils étaient financés. En effet, l'article L. 452-2 du code du travail dispose que l'Etat accorde une aide financière à la formation des salaries assurée par les centres et les instituts mentionnés à L. 452-1. Quant à l'amendement n° 22, il propose une nouvelle dérive positive, monsieur le ministre. La loi du 6 mai 1982 a reconnu, dans le code du travail, la fonction d'assistance et de représentation des salariés devant les juridictions prud'homales. Le rôle du conseiller du salarié tel qu'il est défini dans le texte présenté, non par le Sénat mais par l'Assemblée nationale et vous-même monsieur le ministre, est complémentaire sur le fond avec le rôle du syndicaliste chargé d'assister les salariés devant les conseils de prud'hommes. Nous estimons que ces deux fonctions similaires par bien des aspects sur le plan juridique demandent la même formation aux salariés qui en ont accepté la charge. Dans ces conditions et compte tenu du fait que des conseillers du salarié efficaces permettront d'éviter bien des instances prud'homales, il serait juste et normal que les personnes qui exercent ces différentes fonctions bénéficient d'un statut commun quant au temps et aux moyens qui leur sont accordés pour mener à bien leurs missions. Nous demandons au Sénat de tenir compte de ces observations.

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

**M. Louis Souvet, rapporteur**. On veut assimiler le défenseur prud'homal à l'assistant du salarié, assimilation qui semble dangereuse car ces deux fonctions sont distinctes. Par ailleurs, la commission ne veut pas créer une nouvelle catégorie de salariés protégés. Mais il est peut-être des raisons plus importantes encore ?

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. M. Viron comprendra que je n'entre pas dans la logique qu'il a exposée en présentant l'amendement n° 21 ; ce n'est pas celle du Gouvernement, je l'ai déjà expliqué et je ne reviens donc pas sur le fond. J'indiquerai simplement au Sénat que le Gouvernement est conduit à demander l'application de l'article 40 parce que, l'amendement n° 22 engendre incontestablement une charge supplémentaire pour l'Etat. Je ne sais pas quelle décision la commission des finances dans sa sagesse mais, très objectivement et en dehors de toute argumentation politique ou technique, je suis conduit à demander l'application de l'article 40 de la Constitution.

**M. le président**. L'article 40 est-il applicable ?

**M. Emmanuel Hemel, au nom de la commission des finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la nation**. M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est si fin juriste et si excellent constitutionnaliste qu'il ne sera pas étonné que je lui réponde, au nom de la commission des finances, que, incontestablement, l'article 40 s'applique.

**M. le président**. En conséquence, l'amendement n° 22 n'est pas recevable. Article 10

**M. le président**. « Art. 10. - Les articles L. 152-1 à L. 152-1-3 du code du travail deviennent les articles L. 152-1-1 à L. 152-1-4. « II. - Il est inséré, dans le code du travail, un nouvel article L. 152-1 ainsi rédigé :   
« Art. L. 152-1. - Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié, notamment par la méconnaissance des articles L. 122-14-14, L. 122-14-15, L. 122-14-16 et L. 122-14-17 ainsi que des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 francs à 20 000 francs ou de l'une de ces deux peines seulement. « En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40 000 francs. »   
Par amendement n° 16, M. Souvet, au nom de la commission, propose de rédiger comme suit le texte présenté par le paragraphe II de cet article pour l'article L. 152-1 du code du travail :   
« Art. L. 152-1. - Quiconque aura porté atteinte à l'exercice régulier des fonctions d'assistant du salarié, par la méconnaissance des articles L. 122-14-14, L. 122-14-15, L. 122-14-16 et L. 122-14-17 ainsi que des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'une amende de 1 000 à 10 000 francs.   
« En cas de récidive, l'amende pourra être portée à 20 000 francs. »   
La parole est à M. le rapporteur.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Pour les raisons déjà exposées, on ne peut assimiler l'assistant aux représentants du personnel et appliquer, en cas de délit d'entrave, des sanctions similaires à l'employeur. Peut-on mettre sur le même plan l'employeur qui s'oppose à la mise en place d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel dans son entreprise et celui qui aura empêché un de ses salariés de se rendre dans une autre entreprise pour assister à un entretien préalable ? A l'évidence, des deux types d'infractions n'ont pas le même caractère de gravité. L'amendement tend donc à alléger les sanctions pénales.

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Je comprends bien l'argumentation de M. le rapporteur et la ligne politique du Sénat. Cependant, quelle est la conséquence technique de cet amendement ? Il introduit de nouvelles conditions au délit d'entrave et de nouvelles sanctions à ce même délit il engendre donc une complication et je n'y suis pas favorable.

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 16, repoussé par le Gouvernement. (L'amendement est adopté)

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 10, ainsi modifié. (L'article 10 est adopté)

Article 11

**M. le président.** « Art. 11. - Après le premier alinéa de l'article L. 322-7 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé « Ces accords peuvent étendre le bénéfice de ces actions aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales. »   
Je suis saisi de deux amendements qui peuvent faire l'objet d'une discussion commune. Le premier, n° 23, présenté par M. Viron, Mme Beaudeau, MM. Souffrin, Bécart, Renar, les membres du groupe communiste et apparenté, vise à supprimer cet article. Le second, n° 17, présenté par M. Souvet, au nom de la commission, tend à compléter le texte proposé par cet article pour un nouvel alinéa à insérer après le premier alinéa de l'article L. 322-7 du code du travail par la phrase suivante : « Ce reclassement ne prend effet qu'à l'expiration de la période d'essai. » La parole est à M. Souffrin, pour défendre l'amendement n° 23.

**M. Paul Souffrin**. L'amendement n° 23 a un objet complètement étranger au texte relatif au conseiller du salarié. Il vise à faciliter les licenciements en réintroduisant dans le code du travail des mesures qui organisent un contournement possible de la législation sur le licenciement. Avec l'adoption de ces mesures, seraient facilitées et encouragées les ruptures de contrats de travail établies d'un commun accord entre salariés et employeurs par le biais de démissions volontaires ou, plus exactement, « plus ou moins volontaires ». Ces dispositions, si elles étaient adoptées, permettraient toutes les manœuvres destinées à priver les salariés de leurs droits aux indemnités, à l'ancienneté et à diverses primes auxquelles ils ont droit en cas de licenciement. Nous demandons donc au Sénat de voter cet amendement de suppression de l'article 11.

**M. le président**. La parole est à M. le rapporteur, pour défendre l'amendement n° 17 et pour donner l'avis de la commission sur l'amendement n° 23.

**M. Louis Souvet, rapporteur**. En adoptant l'amendement n° 17, la commission a voulu soulever un point sur lequel elle souhaiterait connaître le sentiment du Gouvernement. Des organisations de salariés craignent de voir le salarié licencié peu après son reclassement, au cours de la période d'essai. Ne faudrait-il pas préciser que le reclassement ne peut jouer qu'à l'issue de cette période ? La commission ayant adopté l'article 11, qui permet d'élargir la portée du dispositif de formation de longue durée, elle ne peut donc émettre qu'un avis défavorable sur l'amendement n° 23, qui vise à sa suppression.

**M. le président**. Quel est l'avis du Gouvernement sur les amendements nos 23 et 17 ?

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Monsieur le président, vous me permettrez de dire à M. Viron que je ne le comprends pas, en fonction du débat qui s'est déroulé à l'Assemblée nationale : en effet, monsieur le sénateur, il adopte une position contraire à celle du groupe communiste de l'Assemblée nationale sur ce texte.

**M. Hector Viron.** Cela peut arriver !

**M. Paul Souffrin**. Nous avons peut-être réfléchi plus longtemps !

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Donc, c'est un problème entre vous-mêmes et vous-mêmes !

**M. Paul Souffrin.** Non ! Nous sommes au Sénat, monsieur le ministre.

**M. Hector Viron**. C'est un problème entre vous et nous, monsieur le ministre !

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Pour ce qui me concerne, je demeure égal à moi-même, c'est-à-dire que je ne me déjuge pas entre l'Assemblée nationale et le Sénat ! Je dirai à M. Souvet, plus sérieusement, que je comprends parfaitement les raisons qui ont conduit la commission à présenter l'amendement n° 17 : l'aide de l'Etat ne peut intervenir que s'il y a effectivement reclassement du salarié bénéficiaire des formations de longue durée prévues par l'article L. 322-7 du code du travail. C'est bien dans ce sens, monsieur le rapporteur, que je compte préciser par voie de circulaire les conditions d'application de cet article. Le reclassement ne sera considéré comme effectif qu'à la fin de la période d'essai. Cette interprétation ne me semble pas relever – permettez moi de le dire - du domaine de la loi et le texte qui vous est soumis me paraît déjà dénué de toute ambiguïté. C'est pourquoi je souhaiterais que vous retiriez votre amendement, ayant l'assurance de ma part que l'interprétation de la commission figurera bien dans les textes réglementaires d'application.

**M. le président**. Monsieur le rapporteur, l'amendement n° 17 est-il maintenu ?

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Compte tenu des explications de M. le ministre, je le retire, monsieur le président.

**M. le président**. L'amendement n° 17 est retiré. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'amendement n° 23, repoussé par la commission et par le Gouvernement. (L'amendement n'est pas adopté.)

**M. le président**. Personne ne demande la parole ?... Je mets aux voix l'article 11. (L'article 11 est adopté.)

Intitulé de la proposition de loi

**M. le président**. Par amendement n° 18, M. Souvet, au nom de la commission, propose de rédiger comme suit l'intitulé de la proposition de loi : « Proposition de loi relative à l'assistant du salarié ». Cet amendement est la conséquence des votes précédemment émis par le Sénat. Personne ne demande la parole ?... Je le mets aux voix. (L'amendement est adopté.)

**M. le président**. L'intitulé de la proposition de loi est donc ainsi rédigé. Vote sur l'ensemble

**M. le président**. Avant de mettre aux voix l'ensemble de la proposition de loi, je donne la parole à M. Viron, pour explication de vote.

**M. Hector Viron**. M. le ministre serait sans doute très étonné si nous votions cette proposition de loi. Il doit d'ailleurs se demander si ceux qui soutiennent le Gouvernement dans cette assemblée doivent voter ce texte qui, il faut le dire, est véritablement défiguré. En effet, ce n'est plus sur le texte de l'Assemblée nationale que nous devons nous prononcer ; c'est sur un autre texte, dont l'intitulé est différent. Sans se référer au dictionnaire, on comprend très bien qu'il y a plus qu'une nuance entre un assistant et un conseiller. De plus, la majorité de cette assemblée, en introduisant un droit de vote patronal et quelques artifices de ce genre, a, c'est évident, complètement défiguré le texte de l'Assemblée nationale. Or, comme nous l'avons déjà dit, nous sommes favorables au texte de l'Assemblée nationale et c'est pourquoi nous comptons beaucoup sur la suite de la procédure législative afin que l'Assemblée nationale répare les erreurs commises par la majorité du Sénat. C'est la raison pour laquelle nous voterons contre le texte tel qu'il résulte des travaux de la Haute Assemblée.

**M. le président**. La parole est à M. Roujas, pour explication de vote.

**M. Gérard Roujas**. Par une décision brutale, en supprimant l'autorisation administrative de licenciement, le gouvernement de M. Chirac avait précipité plusieurs millions de salariés dans une situation impossible devant certaines décisions arbitraires. Or, grâce à la concertation et à la consultation, monsieur le ministre, cette proposition de loi va rétablir un indispensable équilibre dans un esprit de plus grande justice et de modernisation des relations sociales. La majorité sénatoriale ayant vidé de son sens la proposition de loi qui nous était proposée, le groupe socialiste votera contre le texte tel qu'il ressort des travaux de notre assemblée, espérant que l'Assemblée nationale, moins conservatrice, adoptera des dispositions plus conformes à ce que devront être les rapports sociaux du troisième millénaire.

**M. Paul Souffrin**. Très bien !

**M. Louis Souvet, rapporteur**. Je demande la parole.

**M. le président. La parole est à M. le rapporteur**. M. Louis Souvet, rapporteur. Assis à ce même banc lorsque nous avons supprimé l'autorisation administrative de licenciement, j'ai entendu les mêmes propos émanant des mêmes travées. Or, ce soir, . j'ai eu la surprise d'entendre qu'on se ralliait à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en reconnaissant que celle-ci n'avait pas apporté tout ce que, à une certaine époque, on avait dit qu'elle apporterait.

**M. Paul Souffrin**. Jamais de la vie !

**M. Hector Viron**. Vos propos sont contraires à la réalité.

**M. le président**. La parole est à M. Husson, pour explication de vote.

**M. Roger Husson**. Le groupe du R.P.R. votera le texte tel qu'il résulte des travaux du Sénat. Par ailleurs, je ne crois pas que nous soyons aussi conservateurs que certains le prétendent.

**M. Paul Souffrin**. Pour un ancien syndicaliste, ce n'est pas mal !

**M. le président**. La parole est à M. Jean Boyer, pour explication de vote.

**M. Jean Boyer**. Le texte ainsi amendé correspondant parfaitement à ses souhaits, le groupe de l'U.R.E.I. le votera, ainsi que je l'avais annoncé dans mon intervention liminaire.

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

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

**M. Jean-Pierre Soisson, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**. Monsieur le président, le Sénat s'est déterminé. J'ai indiqué mon souhait du maintien du texte de l'Assemblée nationale, sans affaiblissement et sans dénaturation. Au terme de ce débat, vous me permettrez simplement, mesdames, messieurs les sénateurs, de rappeler que l'objectif du Gouvernement, notamment par le dernier plan pour l'emploi, est de faciliter la création d'emplois par les petites et moyennes entreprises et qu'aucune disposition contraire à un tel objectif ne sera prise. Les petites et moyennes entreprises représentent le principal gisement d'emplois de ce pays et toutes les mesures du dernier plan pour l'emploi tendent notamment à pallier les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, à faciliter le développement de la formation professionnelle et donc la création d'emplois par les petites et les moyennes entreprises de ce pays. Je ne souhaiterais pas que, sur quelque banc que ce soit, cet objectif soit de la même façon dénaturé. Tel est le rappel auquel je voulais procéder au terme de ce débat.

**M. le président**. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'ensemble de la proposition de loi. (La proposition de loi est adoptée.)

\*