

JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉBATS PARLEMENTAIRES

SÉNAT

COMPTE RENDU INTÉGRAL DES SÉANCES

Abonnements à l'Édition des DEBATS DU SENAT : FRANCE ET OUTRE-MER : 16 F ; ETRANGER : 24 F

(Compte chèque postal : 9063-13, Paris.)

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

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1972-1973

COMPTE RENDU INTEGRAL — 20° SEANCE

Séance du Mercredi 20 Juin 1973.

SOMMAIRE

PRÉSIDENTICE DE M. ETIENNE DAILLY

1. — Procès-verbal (p. 814).
2. — Transformation d'une question (p. 814).
3. — Associés d'exploitation et assurance vieillesse des personnes non salariées agricoles. — Adoption d'un projet de loi (p. 814).
M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture et du développement rural.
Discussion générale : MM. Jean Gravier, rapporteur de la commission des affaires sociales ; Michel Sordel, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques ; le ministre, Marcel Mathy, Hubert d'Andigné, Léon David.
Art. 1^{er} :
Amendement n° 15 de M. Marcel Mathy. — MM. Marcel Mathy, le rapporteur, le ministre. — Adoption.
Adoption de l'article modifié.
Art. 2 :
Amendement n° 2 de la commission. — MM. le rapporteur, le ministre. — Adoption.
Adoption de l'article modifié.

Art. 3 :

Amendement n° 11 rectifié de M. Jacques Descours Desacres. — MM. Jacques Descours Desacres, le rapporteur, le ministre, le rapporteur pour avis. — Rejet.

Amendement n° 3 de la commission. — Adoption.

Adoption de l'article modifié.

Art. 4 :

Amendement n° 4 de la commission. — MM. le rapporteur, le rapporteur pour avis, le ministre. — Adoption.

Amendement n° 5 de la commission. — Adoption.

Adoption de l'article modifié.

Art. 5 :

Amendements n° 6 et 7 de la commission. — Adoption.

Adoption de l'article modifié.

Art. 6 : adoption.

Art. additionnel (amendement n° 1 de M. Michel Sordel) :

MM. le rapporteur pour avis, le rapporteur, le ministre.

Retrait de l'article.

Art. additionnel (amendement n° 1 repris par M. Marcel Mathy) :
MM. Marcel Mathy, Alfred Kieffer, Georges Marie-Anne, le ministre, André Armengaud, au nom de la commission des finances.

Irrecevabilité de l'article.

Art. 7 :

Amendement n° 8 de la commission. — Adoption.
Adoption de l'article modifié.

Art. 8 :

MM. Geoffroy de Montalembert, le ministre.
Adoption de l'article.

Art. 9 : adoption.

Art. additionnel (amendement n° 9 de la commission) :

MM. le rapporteur, le ministre.

Adoption de l'article.

Art. additionnel (amendement n° 14 rectifié de M. Paul Caron) :

MM. Paul Caron, le rapporteur, le ministre.

Retrait de l'article.

Art. 10 : adoption.

Art. 11 :

Amendement n° 10 rectifié bis de la commission. — Adoption.

Adoption de l'article modifié.

Sur l'ensemble : M. Marcel Mathy.

Adoption du projet de loi.

Suspension et reprise de la séance.

PRÉSIDENTE DE M. ALAIN POHER

4. — Hommage au Conseil économique et social (p. 819).

MM. le président, Christian Poncelet, secrétaire d'Etat au travail, à l'emploi et à la population.

PRÉSIDENTE DE M. ETIENNE DAILLY

5. — Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. — Adoption d'un projet de loi (p. 829).

Discussion générale : MM. Roger Louet, rapporteur du Conseil économique et social ; André Méric, rapporteur de la commission des affaires sociales ; Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis de la commission de législation ; Christian Poncelet, secrétaire d'Etat au travail, à l'emploi et à la population ; Félix Ciccolini, Marcel Souquet, Guy Petit.

Suspension et reprise de la séance.

Art. 1^{er} :

M. le rapporteur.

Adoption de l'article.

Art. 4 : adoption.

Art. 5 :

Amendement n° 1 de la commission. — MM. le rapporteur, le secrétaire d'Etat. — Adoption.

Amendement n° 2 rectifié de la commission. — Adoption.

Amendement n° 3 de la commission. — MM. le rapporteur, le secrétaire d'Etat. — Retrait.

Amendement n° 4 de la commission. — MM. le rapporteur, le rapporteur pour avis, le secrétaire d'Etat, Guy Petit. — Adoption au scrutin public.

Amendement n° 5 de la commission. — Adoption.

Amendement n° 6 de la commission. — MM. le rapporteur, le rapporteur pour avis, le secrétaire d'Etat, Gilbert Devèze, Louis Courroy, Guy Petit, Hector Viron, Henri Fréville. — Rejet au scrutin public.

Amendement n° 7 de la commission. — MM. le rapporteur, le rapporteur pour avis, le secrétaire d'Etat, Henri Fréville, Guy Petit. — Rejet.

Amendements n° 8 de la commission, 20 du Gouvernement et 18 de M. Jean-Marie Girault. — MM. le rapporteur, le secrétaire d'Etat, Félix Ciccolini, Henri Fréville, Guy Petit. — Adoption de l'amendement n° 8 au scrutin public. — Amendement n° 9 rectifié de la commission. — MM. le rapporteur, le rapporteur pour avis, le secrétaire d'Etat, Henri Fréville. — Rejet au scrutin public.

Amendements n° 16 de M. Pierre Brun et 17 de M. André Armengaud. — MM. Jean-Marie Girault, le rapporteur, le secrétaire d'Etat. — Rejet.

MM. Jean Cauchon, le secrétaire d'Etat.

Amendement n° 10 de la commission. — MM. le rapporteur, le secrétaire d'Etat. — Adoption.

Amendement n° 11 de la commission. — Adoption.

Adoption de l'article modifié.

Art. 6 à 9 : adoption.

Art. additionnel (amendement n° 12 de la commission) :
MM. le rapporteur, le secrétaire d'Etat, Henri Fréville.
Retrait de l'article.

Art. additionnel (amendement n° 19 de M. Joseph Yvon) :
MM. Joseph Yvon, le rapporteur, le secrétaire d'Etat.

Adoption de l'article au scrutin public.

Art. 10 : adoption.

MM. le rapporteur du Conseil économique et social ; le président.

Sur l'ensemble : MM. Marcel Souquet, Hector Viron.

Adoption du projet de loi au scrutin public.

6. — Dépôt d'une question orale avec débat (p. 860).

7. — Dépôt de rapports (p. 860).

8. — Ordre du jour (p. 860).

PRESIDENCE DE M. ETIENNE DAILLY,
vice-président.

La séance est ouverte à seize heures.

M. le président. La séance est ouverte.

— 1 —

PROCES-VERBAL

M. le président. Le compte rendu analytique de la séance d'hier a été distribué.

Il n'y a pas d'observation ?...

Le procès-verbal est adopté sous les réserves d'usage.

— 2 —

TRANSFORMATION D'UNE QUESTION

M. le président. J'informe le Sénat que M. Raymond Guyot a fait connaître qu'il transformait en question orale sans débat sa question orale avec débat n° 49, qui avait été communiquée au Sénat dans sa séance du 29 mai 1973 et transmise à M. Jean-François Deniau, secrétaire d'Etat auprès du ministre des affaires étrangères.

Acte est donné de cette transformation.

— 3 —

ASSOCIES D'EXPLOITATION ET ASSURANCE VIEILLESSE
DES PERSONNES NON SALARIEES AGRICOLES

Adoption d'un projet de loi.

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, relatif au statut des associés d'exploitation et à la modification de l'assurance vieillesse des personnes non salariées agricoles. [N° 272, 304 et 306 (1972-1973).]

Conformément à la décision prise par la conférence des présidents, en application de l'article 50 du règlement, aucun amendement à ce projet de loi n'est plus recevable.

La parole est à M. le ministre de l'agriculture.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture et du développement rural. Je voudrais, monsieur le président, si vous le permettez, vous prier ainsi que le Sénat de bien vouloir accepter mes excuses pour le retard avec lequel j'arrive pour cette séance.

La vérité, c'est que je me suis trouvé dans l'obligation morale, parce que je m'y étais engagé, d'aller devant les propriétaires forestiers qui tenaient aujourd'hui leur vingt-sixième assemblée générale, en présence d'ailleurs d'un certain nombre de vos collègues.

Etant revenu à cinq heures du matin de Luxembourg pour assister au conseil des ministres, je n'avais pas d'autre possibilité que d'y aller pendant l'heure du déjeuner et le début de l'après-midi. Or, les choses sont ainsi faites qu'on parle toujours un peu plus que prévu et j'ai donc été retardé de quelques minutes. De surcroît, le boulevard Saint-Germain est actuellement complètement bloqué, ce qui, naturellement, n'a rien arrangé.

Le Gouvernement étant, par définition, à la disposition du Parlement, cela rend plus sincères et plus chaleureuses encore les excuses que je me permets de présenter à votre assemblée. (Très bien !)

M. le président. Acte vous en est donné, monsieur le ministre. Dans la discussion générale, la parole est à M. le rapporteur.

M. Jean Gravier, rapporteur de la commission des affaires sociales. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, ainsi que son titre l'indique, le présent projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale dans sa séance du 15 mai 1973, comporte deux objets complémentaires, mais cependant différents : il se propose, d'une part, d'instaurer le statut des associés d'exploitation agricole, d'autre part, d'améliorer le régime de l'assurance vieillesse applicable aux membres non salariés de la famille de l'exploitant agricole.

Les personnes travaillant dans l'agriculture se répartissent essentiellement en trois groupes : le premier comporte les exploitants et leurs épouses, qui sont des travailleurs indépendants ; le deuxième réunit les salariés d'exploitation dont le régime de réglementation du travail et celui de la protection sociale sont généralement proches des régimes applicables aux salariés de l'industrie et du commerce ; le troisième est constitué par les membres non salariés de la famille de l'exploitant — ascendants, enfants, frères, sœurs ou alliés — travaillant et vivant sur l'exploitation.

La caractéristique essentielle de ce troisième groupe est que ses membres ne possèdent aucun statut. Ils sont en quelque sorte des travailleurs bénévoles et ne bénéficient d'aucun droit précis en contrepartie du travail fourni. Cependant, sur le plan de la sécurité sociale, la loi leur assure certaines garanties dans le cadre de la mutualité sociale agricole, qui les désigne sous l'appellation d'« aides familiaux », selon la définition de l'article 1106-1 du code rural.

L'exploitant leur assure la nourriture, le logement, le vêtement, et subvient à l'ensemble de leurs besoins, dans des conditions d'équité et de dignité d'ailleurs très variables, en fonction du respect plus ou moins fidèle d'une morale reposant sur l'autorité patriarcale et sur la tradition rurale. Ils ne reçoivent aucune autre rémunération que celle qui dépend du bon vouloir du chef d'exploitation et qui se limite souvent à quelque argent de poche.

Les enfants — et en l'absence d'enfants, les neveux — consentent souvent de tels sacrifices dans l'espoir d'hériter un jour du patrimoine familial constituant l'exploitation ; mais lorsque s'ouvre la succession, ils se trouvent affrontés aux autres héritiers qui exigent leur juste part de l'héritage. Ils bénéficient certes de l'attribution préférentielle et peuvent ainsi éviter le partage de l'exploitation, mais ils doivent dans ce cas verser des soultes aux autres héritiers et, dans une large mesure, racheter ainsi le fruit de leur travail.

Souvent, sans doute, le chef d'exploitation conclut, de son vivant, quelque arrangement destiné à favoriser l'aide familiale, mais de telles conventions ne peuvent avoir qu'une portée limitée et ne peuvent pas sortir du cadre de la quotité disponible sous peine d'être contestées et annulées. Le décret-loi du 29 juillet 1939 avait instauré le salaire différé : l'idée était intéressante, sans doute, mais les créances ainsi comptabilisées demeureraient trop faibles et pratiquement cette formule fut peu utilisée.

Absence d'autonomie, parfois de dignité, insécurité par rapport à l'avenir, attrait de la condition salariale et de la vie urbaine : ces graves motifs psychologiques et matériels, se conjuguant avec l'évolution des structures agricoles et la diminution du nombre des exploitations, ont provoqué une baisse rapide de celui des aides familiaux : de 533.000 en 1965, ils ne sont plus que 286.000 en 1972, dont 95.600 de seize à vingt ans.

Ces chiffres méritent réflexion et justifient l'inquiétude concernant les chances de renouvellement des chefs d'exploitation et le maintien même, dans notre pays, d'un nombre suffisant d'exploitations agricoles de type familial, dirigées par des chefs d'entreprise responsables.

Les diverses actions engagées depuis une douzaine d'années, dans le prolongement de la loi d'orientation agricole, se sont certes traduites par une nette amélioration des structures et par un rajeunissement de l'âge moyen des exploitants ; mais nous devons désormais être particulièrement attentifs aux conditions de recrutement des agriculteurs de demain, aussi bien en nombre qu'en qualité.

Le présent texte procède donc d'une double motivation et vise un double objectif : donner à la tranche la plus active de ceux que l'on appelait hier, de façon globale, les « aides familiaux », et que l'on nommera désormais « associés d'exploitation », un statut assurant davantage leur épanouissement humain et leur

sécurité, les associant dès aujourd'hui à la gestion des exploitations dont ils deviendront demain les chefs, leur assurant une participation aux fruits de celles-ci, les préparant aussi à leur mission par une confortable et nécessaire formation professionnelle ; en même temps, assurer l'avenir de l'agriculture française, richesse économique de notre pays, en permettant à chaque exploitation, restructurée et viable, d'être dotée du chef qui assurera sa mise en valeur.

Il apparaît donc bien normal et logique que ce statut d'associé d'exploitation ait été désiré et esquissé dans ses grandes lignes par le Centre national des jeunes agriculteurs, puis qu'il ait recueilli l'adhésion de l'ensemble des grandes organisations agricoles nationales et qu'enfin le Gouvernement, lors de la conférence annuelle du 29 septembre 1972, ait décidé de partager ces préoccupations et se soit engagé à présenter ce projet de loi.

L'élaboration de ce statut comporte deux séries d'écueils qu'il convient d'éviter. Conscients d'une certaine discrétion à observer dans ce qui touche au comportement des personnes, à leurs relations au sein même de la famille et dans un monde rural marqué par ses traditions, on pourrait être tenté de rejeter toutes prescriptions contraignantes, de crainte qu'elles ne soient mal accueillies et que leur caractère impératif provoque une réaction négative ; on se bornerait alors dans cette perspective, à dresser un catalogue de conseils ou de suggestions en vue de susciter un changement psychologique qui trouverait sans doute, ultérieurement, quelque prolongement contractuel.

Ou bien, dans une perspective différente, désirant marquer la réforme du sceau de l'efficacité, on pourrait se laisser guider par un juridisme pointilleux et envahissant, soucieux de ne rien laisser dans l'ombre et codifiant avec soin toutes les obligations qui s'imposent à chacun.

En fait, ce projet se situe dans une voie moyenne, traçant un cadre avec des prescriptions minima obligatoires, mais laissant une large place à la concertation entre les parties. C'est en effet au niveau du département que les organisations agricoles conviendront d'une convention type adaptée aux conditions locales et c'est à l'intérieur de chaque exploitation qu'exploitant et associé définiront dans la clarté, avec franchise et réflexion, la place, le rôle, les droits et les devoirs de chacun, en fonction de la situation présente sans doute, mais aussi dans la perspective de la succession future.

Sera donc associée d'exploitation toute personne non salariée membre de la famille de l'exploitant, ascendants exclus, travaillant sur l'exploitation et répondant à un critère précis d'âge : s'il est célibataire, il pourra demeurer associé d'exploitation de 18 à 35 ans ; s'il se marie et s'il est âgé de 23 ans ou plus, il ne le demeurera que jusqu'à 25 ans ou jusqu'à une période de deux ans, postérieurement à son mariage.

Pourquoi la limite d'âge inférieure est-elle placée à 18 ans et non à 16 ans, à la fin de la période de scolarité obligatoire ? La raison en est simple : l'âge de 16 ans à 18 ans correspond à la période d'apprentissage telle qu'elle est définie par la loi du 16 juillet 1971 et, durant cette période, la famille peut percevoir les prestations familiales sous réserve d'un contrat ou d'une déclaration d'apprentissage.

Pour quelle raison a-t-on placé une limite supérieure à trente-cinq ans ? Il est évident que ce statut d'associé d'exploitation ne doit pas être un statut définitif et permanent, s'appliquant à un individu jusqu'à la fin de sa vie active. Il constitue un état transitoire devant normalement conduire à la responsabilité du chef d'exploitation. L'âge de trente-cinq ans a été retenu parce qu'il constitue déjà une limite au-delà de laquelle il n'est plus possible de bénéficier des prêts d'installation du crédit agricole ou de la dotation d'installation aux jeunes agriculteurs. Je dois préciser que cette fixation à trente-cinq ans recueille l'accord unanime des grandes organisations professionnelles nationales.

Les dispositions s'appliquant aux jeunes ayant contracté mariage s'inspirent d'une semblable observation. Un foyer, en effet, ne doit pas se construire sur un statut provisoire ; il doit, au contraire, s'appuyer sur des éléments durables.

Après avoir défini l'associé d'exploitation, il est nécessaire de préciser le contenu de son statut. Nous avons déjà indiqué qu'il sera souple, mais qu'il comportera certaines obligations. Le cadre le plus normal sera offert par les conventions-types départementales, proposées par les organisations professionnelles les plus représentatives.

Ces conventions pourront s'étendre à tous les domaines qui, selon les circonstances, paraîtront importants aux yeux des parties, mais elles devront obligatoirement prévoir trois dispositions : un congé de formation, un intéressement aux résultats de l'exploitation, le délai dans lequel l'adhésion à la convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties.

Chefs d'exploitation et associés seront donc invités à adhérer à ladite convention. S'ils n'y adhèrent que partiellement, l'adhésion devra au moins porter sur les trois clauses obligatoires que je viens de rappeler.

L'adhésion à la convention départementale ne sera toutefois pas obligatoire et l'on pourra, après une période d'adhésion, dénoncer la convention ; mais il convient aussi d'envisager l'hypothèse de départements qui ne posséderaient pas de conventions types.

Que se passerait-il donc dans ces diverses situations ? Le texte adopté par l'Assemblée nationale prévoit des obligations minimales comportant deux paliers selon les tranches d'âge : lorsque l'associé d'exploitation a de dix-huit à vingt-cinq ans, il reçoit une allocation dont le montant est déterminé sur le plan national ; lorsque l'associé d'exploitation a de vingt-cinq à trente-cinq ans, il bénéficie obligatoirement de l'intéressement tel qu'il est déterminé par la convention-type départementale — en l'absence de convention départementale, il y aurait donc seulement maintien obligatoire de l'allocation — et d'un congé de formation dont la durée et les modalités sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Au nom de votre commission des affaires sociales, nous vous proposons de confirmer ces dispositions en y apportant une seule modification : l'obligation du congé de formation de dix-huit à vingt-cinq ans. Comment, en effet, justifier qu'à la période intense de formation constituée par l'apprentissage de seize à dix-huit ans puisse succéder une période « creuse », que l'on s'efforcera ensuite de rattraper en reprenant une formation entre vingt-cinq et trente-cinq ans ? Nous devons, à cette occasion, affirmer la priorité que nous entendons donner à la formation professionnelle — technique et économique — des futurs agriculteurs pour assurer le développement des exploitations et l'expansion de l'économie agricole.

Les modalités pratiques de l'intéressement seront, non seulement définies par les conventions départementales, mais également déterminées par un décret en Conseil d'Etat. Chefs d'exploitation et associés seront ainsi davantage familiarisés avec la notion de gestion et avec la tenue d'une comptabilité ; ils apprécieront avec plus d'objectivité la situation et les potentialités de leur exploitation et, en temps utile, les orientations nécessaires pourront être décidées et poursuivies.

Dans tous les cas s'imposera, à défaut de l'intéressement, l'obligation d'une allocation minimum dont le montant sera fixé pour l'ensemble du territoire par un accord conclu entre les organisations professionnelles les plus représentatives, homologué, après avis de l'assemblée permanente des chambres d'agriculture, par arrêté conjoint du ministre de l'agriculture et du ministre de l'économie et des finances.

Il a été indiqué à l'Assemblée nationale que cette allocation pourrait être fixée à 60 p. 100 du S. M. I. C. et que, compte tenu de l'évaluation forfaitaire des avantages en nature, elle serait de l'ordre de 150 à 200 francs par mois.

Il convient d'ailleurs de préciser que cette allocation ne sera pas nécessairement et pour sa totalité versée en espèces ; de même que pour l'intéressement, une partie des sommes ainsi comptabilisées au compte de l'associé pourra, d'un commun accord, être investie dans l'exploitation et, illustrant la notion d'association, constituer déjà une participation de l'associé au capital de sa future exploitation.

Il y a lieu de s'interroger sur la situation qui se trouvera créée si apparaît un déficit comptable lors d'un exercice donné. L'associé bénéficiera, dans ce cas également, de l'allocation minimum.

C'est un décret en Conseil d'Etat qui fixera les modalités du congé de formation. Il s'agit là d'une notion nouvelle en agriculture et cette novation devra se conjuguer, s'harmoniser avec l'adaptation à la profession agricole des dispositions sur la formation professionnelle continue.

La charge de ce congé de formation sera donc supportée conjointement par le chef d'exploitation et par l'Etat dans le cadre du fonds d'assurance de formation, dépendant lui-même du fonds de développement agricole.

De nombreux aspects devront être précisés : programmes des stages, agrément des centres, durée, périodicité, et sans doute M. le ministre nous donnera-t-il quelques précisions.

Association à la gestion, intéressement ou allocation minimum, formation professionnelle apparaissent donc comme les bases essentielles de ce statut des associés d'exploitation, mais nous souhaitons qu'il soit complété par d'autres incitations, dans le domaine social comme sur le plan économique.

En matière sociale, il convient de le souligner, le projet de loi n'apporte aucune garantie nouvelle aux associés d'exploitation par rapport aux aides familiaux. Il conviendrait donc de rechercher rapidement les procédures pratiques permettant,

d'une part, aux associés d'exploitation d'acquérir des droits immédiats à la retraite complémentaire et permettant, d'autre part, de fixer correctement les droits des co-exploitants à cette retraite complémentaire.

Nous avons déjà noté que le statut d'associé d'exploitation n'avait qu'un caractère provisoire ; il est donc nécessaire d'envisager les voies qui s'offrent à celui qui, se mariant ou atteignant l'âge de trente-cinq ans, n'a plus la qualité d'associé d'exploitation.

Le plus fréquemment, et en toute logique, il deviendra lui-même exploitant, ou il sera devenu exploitant avant d'avoir atteint cet âge, soit qu'il succède au chef d'exploitation dont il était l'associé, soit qu'il accède à la qualité de co-exploitant lorsque l'âge ou la situation familiale de l'exploitant ne permettront pas son retrait immédiat, soit qu'il participe à un G. A. E. C., soit encore qu'il s'installe sur une autre exploitation.

Dans certaines situations, l'associé d'exploitation optera pour un statut de salariat, en toute clarté et en accord, bien entendu, avec le chef d'exploitation.

Enfin, s'il ne choisit aucune de ces deux options et qu'il continue à vivre et à travailler sur l'exploitation, il sera aide familial, conservant par conséquent le régime social actuel. Qu'advient-il, dans ce cas, des avantages, rémunérations ou autres, dont il bénéficiait au titre du statut d'associé d'exploitation ? Ils ne constitueront plus un droit juridique, mais pourront faire l'objet de tous arrangements amiables afin que leur situation ne se trouve pas dégradée.

Ce statut des associés d'exploitation tend sans doute à transformer et à faire évoluer la situation des actuels membres de la famille, mais aucune disposition du projet de loi ne vise pourtant à la disparition systématique de la catégorie des aides familiaux.

Rien ne sera changé pour ceux qui ont actuellement dépassé l'âge de trente-cinq ans et nous avons évoqué le cas des anciens associés qui, à défaut d'un autre statut, continueront à porter ce vocable : pour les uns et pour les autres, il est permis de penser qu'au-delà de toute contrainte juridique ils bénéficieront d'un climat psychologique favorisant davantage leur sécurité et leur dignité.

La deuxième partie du projet de loi concerne l'amélioration du régime de l'assurance vieillesse des personnes non salariées agricoles.

Lors de la conférence annuelle de l'agriculture du 29 septembre 1972, le Gouvernement s'était engagé à prendre des dispositions en vue d'assurer la retraite de base à l'âge de soixante-cinq ans, ou de soixante ans en cas d'inaptitude au travail, à tous les membres de la famille du chef d'exploitation ayant cotisé pendant au moins cinq ans au régime de vieillesse agricole. Actuellement, ils ne peuvent obtenir que l'allocation de vieillesse, dont le montant est le même que celui de la retraite de base, mais dont l'attribution est subordonnée à un plafond annuel de ressources de 9.000 francs pour un ménage et de 6.000 francs pour une personne seule.

Il convient aussi de noter que les bénéficiaires de la retraite sont automatiquement affiliés à l'Amexa, qui assure leur protection « maladie ».

Ces dispositions font l'objet des articles additionnels 8 bis et 9 du présent projet de loi ; elles bénéficient à l'ensemble des aides familiaux parvenus à l'âge de la retraite.

Votre commission des affaires sociales a consacré de longues séances à l'examen de ce projet de loi ; elle a tenu à s'entretenir avec les représentants nationaux des grandes organisations professionnelles agricoles et elle a été largement éclairée par l'audition de M. le ministre de l'agriculture.

En vous invitant à adopter plusieurs amendements, votre commission ne vous propose pas de modifier fondamentalement le texte adopté par l'Assemblée nationale, mais seulement de lui apporter quelques améliorations.

Nous marquerons ainsi notre volonté de mieux préparer les exploitants agricoles de demain, d'améliorer les dialogues, les transitions entre les générations. Nous en attendons une transformation psychologique et, en même temps, une efficacité économique en vue de mieux assurer l'avenir de l'agriculture française. (*Applaudissements sur de nombreuses travées à gauche, au centre et à droite.*)

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

M. Michel Sordel, rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques et du Plan. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, ce projet de loi concernant la situation des aides familiaux d'exploitation agricole a une importance sociale indiscutable, mais également une grande importance économique, et c'est la raison pour laquelle la commission des affaires économiques du Sénat en a été saisie pour avis.

Je voudrais tout d'abord remercier M. le président de la commission des affaires sociales, ainsi que son rapporteur, d'avoir bien voulu m'associer à leurs travaux, ce qui a grandement facilité la tâche de la commission des affaires économiques, ce qui a permis de dégager un certain nombre de responsabilités, de prendre des décisions et de proposer des amendements ayant l'accord complet des deux commissions.

Le problème posé par les jeunes aides familiaux d'exploitation agricole est surtout intéressant dans la mesure où il concerne des jeunes normalement destinés à assurer la continuité de l'exploitation familiale, et le rapporteur de la commission des affaires sociales a fait allusion aux difficultés qu'ils rencontrent. Le plus souvent, en effet, leur situation est précaire sur le plan matériel, et ils ne participent pas aux bénéfices de l'exploitation; souvent, même, les intérêts du jeune agriculteur aide familial et ses intérêts futurs divergent, dans la mesure où il sera obligé, quelquefois, de racheter, de payer la part acquise dans l'exploitation par son propre travail; enfin, se posent quelquefois des conflits de générations tout à fait normaux.

Cet ensemble de situations particulières fait que beaucoup, ou tout au moins un certain nombre de jeunes agriculteurs aides familiaux ont la tentation de partir vers d'autres horizons, d'autres professions, d'autres résidences qui leur semblent souvent plus compatibles avec leurs ambitions.

Cette situation est dangereuse non seulement pour certaines régions agricoles, mais également pour l'intérêt agricole en général.

Elle est dangereuse pour certaines régions car dans certains cas, la dépopulation, l'exode rural sont tels que le seuil d'occupation des terrains est proche de la « désertification », ce qui risque de provoquer la disparition de toute vie collective, avec tous les inconvénients que cela comporte.

Cette situation est également dangereuse pour le potentiel économique de l'agriculture, car les jeunes, ainsi tentés de s'orienter vers d'autres secteurs, sont bien souvent les plus dynamiques, les plus réceptifs, par nature, au progrès et à une formation professionnelle et représentent une partie du potentiel économique de l'agriculture. Cela explique que le Centre national des jeunes agriculteurs — le C. N. J. A. — toutes les organisations professionnelles agricoles nationales et le Gouvernement aient songé à ce texte, qui se donne pour objectif de pallier cette situation.

Je crois qu'il est bon de rappeler que le projet de loi ne remet pas en cause les avantages dont bénéficient actuellement les aides familiaux.

Ces aides familiaux sont bien définis par le code rural; ils bénéficient actuellement d'avantages certains faciles à rappeler: droit au salaire différé par application d'un texte de loi déjà ancien puisqu'il date de 1939, droit à l'attribution préférentielle et droit à la protection sociale égale à celle des chefs d'exploitation.

Il est bon de rappeler que ce projet de loi ne remet en cause en aucune façon ces avantages. Par contre, il se propose de prévoir quelque chose de plus pour la catégorie d'aides familiaux de dix-huit à trente-cinq ans dans laquelle se situent les jeunes susceptibles d'assurer la succession sur l'exploitation familiale.

Ce projet de loi vous a été complètement exposé par M. le rapporteur de la commission des affaires sociales. Je ne m'y attarderai pas, sinon pour rappeler qu'il comporte une partie contractuelle et une partie réglementaire.

La partie contractuelle est liée au souhait de voir s'établir dans les départements des conventions types largement discutées entre les parties qui permettront de résoudre un certain nombre de problèmes. Je pense d'abord au congé de formation. Personne ne peut en nier l'intérêt et tout jeune doit y avoir droit. C'est la suite normale de la loi de juillet 1971 qui a essayé de régler ce problème.

Je pense ensuite au droit à un intéressement financier; c'est peut-être là le problème le plus intéressant et aussi le plus complexe. Il est certain que plus l'intéressement dont pourra bénéficier le jeune aide familial sur l'exploitation sera lié à la productivité de cette exploitation, plus son intérêt sera grand et plus forte pourra être sa détermination de la continuer.

C'est pourquoi il y aura une grave décision à prendre et si le décret en Conseil d'Etat prévu par la loi doit fixer ce que devra être l'intéressement à travers chaque convention départementale, je crois qu'il ne faut pas oublier que ce choix pourra être extrêmement important pour le succès du projet de loi que nous examinons.

Enfin il est question de délai de dénonciation de la convention dans le cadre où elle aura été librement passée. Je pense que cela ne pose pas de problème très particulier.

Mais il y a une seconde hypothèse, c'est-à-dire le cas où les intéressés n'ont pas adhéré à une convention départementale ou lorsqu'il n'y a pas de convention départementale. Seront

alors obligatoires un certain nombre de dispositions. M. le rapporteur tout à l'heure a très largement insisté sur cette notion d'allocation minimale qui devra régler le problème des rapports financiers entre le chef d'exploitation et l'associé d'exploitation.

Le problème sera important puisque quelquefois les conséquences seront dangereuses pour le bon équilibre financier de l'exploitation agricole. Il faudra que celle-ci soit suffisamment intéressante pour le jeune associé qui se rendra compte qu'il y a quelque chose de plus et il faudra en même temps qu'elle soit telle qu'en voulant la sauver on ne la condamne pas. C'est le problème de l'appréciation des charges. Il faut donc que cette allocation tienne compte de la diversification des exploitations agricoles pour l'ensemble des régions françaises.

Ce droit à la formation professionnelle serait dans ce cas rendu obligatoire. C'est là que la divergence apparaît entre les membres des commissions du Sénat et ceux de l'Assemblée nationale, puisque nous, nous estimons que ce droit à la formation professionnelle doit être acquis dès l'âge de dix-huit ans et non pas de vingt-cinq.

La loi prévoit les conditions dans lesquelles l'association doit prendre fin, c'est-à-dire soit après trente-cinq ans, soit après les deux années qui suivent le mariage. Ce sont là encore des dispositions fort logiques, puisqu'il est certain que le jeune associé d'exploitation ou l'aide familial marié à des soucis complémentaires qui rendent encore plus difficile sa collaboration dans une exploitation familiale lorsque les rapports entre chefs d'exploitation et associés ou aides familiaux ne sont pas réglés.

L'article 9 concerne le droit à la retraite pour tous les associés et les aides familiaux. C'est l'application de décisions déjà prises ultérieurement puisque ce remplacement de l'allocation de retraite par un droit à la retraite intégrale était déjà prévu dans la loi de finances pour 1973.

Votre commission des affaires économiques a pris connaissance des amendements présentés par la commission des affaires sociales. Elle a décidé de les accepter, ce qui facilitera tout à l'heure la discussion. Cependant elle en a présenté un à l'article 6 sur lequel je m'expliquerai tout à l'heure.

Le véritable problème, après le vote et la mise en application de cette loi, sera de rechercher quels seront les moyens de la rendre efficace. Il est certain que comme tout texte nouveau, celui-ci va susciter un certain nombre de critiques et vraisemblablement beaucoup de scepticisme. Il est souhaitable de rechercher les moyens susceptibles de faire tomber les réserves qui pourraient en gêner son application.

Parmi ceux-ci, la décision prise par décret en Conseil d'Etat, lorsqu'il s'agira de déterminer le montant des sommes dues au titre de l'intéressement, sera importante. Je l'ai déjà évoquée tout à l'heure. Elle sera d'ailleurs d'autant plus importante que le jeune agriculteur concerné aura la possibilité, s'il le désire, de laisser dans l'exploitation une partie des sommes qui pourraient lui être dues, soit au titre de l'allocation minimale, soit au titre de l'intéressement.

En effet, plus l'associé d'exploitation agricole pourra investir directement, grâce à la possibilité qui lui aura été ainsi donnée, dans l'exploitation familiale, plus il y prendra d'intérêt et plus il aura conscience que cette participation financière qui lui confère des droits, et lui fait courir en même temps certains risques, l'associe plus étroitement à l'avenir de cette exploitation agricole.

En outre, la possibilité pour le jeune associé d'exploitation agricole d'accéder aux prêts bonifiés ou superbonifiés du crédit agricole serait une mesure incitative intéressante, car cette possibilité de se voir consentir des prêts en vue d'accroître ses investissements pour son compte dans l'exploitation aurait pour effet à la fois de faciliter la transmission des exploitations à terme et de lui faire prendre conscience, d'une manière plus nette, de ses intérêts au regard de cette exploitation.

Tout à l'heure le rapporteur de la commission saisie au fond a fait allusion à la possibilité d'une cotisation volontaire pour la retraite complémentaire. C'est, là aussi, une incitation à laquelle le jeune associé serait certainement sensible, car cela lui permettrait de s'intégrer dans le circuit des autres agriculteurs responsables des exploitations agricoles.

Par conséquent, tous les moyens doivent être recherchés pour essayer d'accroître l'efficacité de ces textes. Cette efficacité est aussi importante que leur qualité. Il faut éviter que ces textes n'apparaissent comme une remise en cause de la responsabilité du chef d'exploitation ou comme une volonté de blocage de la situation de certains aides familiaux.

Il convient d'éviter à la fois ces deux écueils, sinon les causes qui sont actuellement à l'origine de la disparition des jeunes agriculteurs continueront à exercer leurs effets au détriment de l'économie agricole française et de l'économie de la nation tout entière.

Sous réserve de ces observations et sous le bénéfice de l'amendement qui a été accepté par votre commission, celle-ci vous propose d'émettre un avis favorable au projet de loi voté par l'Assemblée nationale. (*Applaudissements.*)

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture et du développement rural. Monsieur le président, mesdames, messieurs les sénateurs, je voudrais tout d'abord remercier vos rapporteurs, MM. Gravier et Sordel, pour la clarté et la précision avec lesquelles ils ont étudié et présenté à votre assemblée le projet de loi qui vous est soumis.

Comme ils vous l'ont indiqué, ce projet répond au souci du Gouvernement de favoriser une amélioration sensible de la situation des jeunes agriculteurs considérés comme aides familiaux et, parallèlement, de renforcer les structures des exploitations agricoles.

Ce souci se concrétise par la mise en place d'un cadre législatif et contractuel destiné à apporter aux jeunes aides familiaux les garanties et les perspectives professionnelles qui leur sont nécessaires et qui, aujourd'hui encore, leur font défaut.

Le caractère anormal de la situation de ces agriculteurs apparaît, en effet, clairement au travers d'une série d'aspects : absence de reconnaissance juridique en dehors des règles de protection sociale appliquées par la mutualité agricole, rémunérations irrégulières et insuffisantes, lacunes de la formation, absence de véritable participation aux responsabilités et aux résultats financiers de l'exploitation.

Outre ces incidences sociales qui sont évidemment importantes, une telle situation est incontestablement contraire et néfaste au bon développement d'une agriculture compétitive. Il en résulte, en effet, de la part de nombreux jeunes agriculteurs, et on les comprend, une désaffection croissante à l'égard de leur profession qui les conduit à quitter l'agriculture et par conséquent, aboutit à un affaiblissement de la structure des exploitations.

Conscient de cet ensemble de problèmes, le Gouvernement s'est engagé, lors de la dernière conférence annuelle du 29 septembre dernier, à élaborer un projet de loi créant un statut des associés d'exploitation. Le Gouvernement répondait, par là à une demande formulée par l'ensemble des organisations professionnelles et tout particulièrement, parce qu'il en avait eu l'initiative, par le centre national des jeunes agriculteurs qui avait été à l'origine d'un vaste courant de réflexions dans ce domaine.

Compte tenu des nombreux échanges de vues qui sont intervenus sur le projet, au cours de débats qui se sont déroulés depuis quelques semaines tant à l'Assemblée nationale qu'au Sénat en commission et compte tenu, par ailleurs, de la qualité des rapports qui vous ont été présentés, je ne souhaite pas alourdir cette discussion en reprenant dans le détail l'ensemble des mesures envisagées qui vous ont été remarquablement présentées par vos rapporteurs. Je me propose seulement d'appeler d'une façon plus particulière votre attention d'une part, sur les principes généraux qui sont essentiels en la matière, d'autre part, sur ses dispositions les plus importantes.

Le but poursuivi au travers de ce projet est à la fois d'améliorer les conditions de vie des jeunes aides familiaux, de les former progressivement aux responsabilités de l'exploitation et surtout de favoriser leur installation en qualité de responsables, c'est-à-dire d'exploitants ou de coexploitants.

Cet objectif est évidemment ambitieux, puisqu'il implique une transformation profonde des relations entre les membres de la famille au sein des exploitations, ce qui suppose, bien entendu, un accord entre les deux parties.

On a parfois prétendu, au cours de l'examen de ce texte, que dans cette perspective le projet de loi était insuffisamment contraignant et qu'il n'aurait, dans la pratique, qu'une incidence insuffisante et ne pourrait répondre aux ambitions que nous lui avons assignées.

Il s'agit là d'un point fondamental — j'entends le caractère contraignant ou non contraignant de ces dispositions — qui mérite effectivement quelques réflexions.

L'absence de contrainte précisément — et c'est ce que nous avons voulu — assurera le succès de ce texte qui implique une transformation psychologique et qui doit agir sur le plan psychologique au moins autant que sur le plan réglementaire.

Je suis, en effet, convaincu que dans le monde agricole rien ne peut être réalisé en l'absence d'adhésion des agriculteurs et que dans le cas particulier, aucune transformation des relations au sein des familles d'exploitants ne pourrait intervenir contre la volonté des chefs d'exploitation, qu'il convient de convaincre et non pas de contraindre.

Cette conviction est partagée par toutes les organisations professionnelles qui ont été associées, ce qui est légitime, d'une manière très étroite à la préparation de ce projet.

C'est ainsi que ce texte, tout en comportant des dispositions applicables de plein droit, laisse un champ d'application important à des conventions librement consenties entre les parties intéressées. Au demeurant, seul le cadre contractuel permet d'assurer toute la souplesse nécessaire à une adaptation des mesures envisagées en fonction des différents types d'exploitation ou des différentes traditions régionales. Dans cet esprit, l'équilibre entre un minimum de contrainte et un maximum d'adhésion volontaire et spontanée constitue un des points essentiels du projet. Un équilibre de cette nature est, certes, par définition, le résultat d'un compromis, d'un choix et, en tant que tel, il appelle des critiques de la part des partisans des deux types de solutions, minimaliste ou maximaliste, que l'on peut envisager.

Pour ma part, je demeure, ainsi, je le crois, que les responsables professionnels, persuadé que l'équilibre retenu est le gage de la réussite de ce projet. Dans ce domaine, il n'appartient pas à la loi d'imposer ; il lui revient de créer un cadre capable de favoriser les changements nécessaires, d'y inciter, étant entendu que ces changements ne seront effectifs que dans la mesure où ils résulteront de la volonté des agriculteurs concernés. Si nous ne pouvons, en aucune façon, nous substituer à ces agriculteurs, il nous incombe de mettre à leur disposition les moyens législatifs et réglementaires qu'ils attendent. Tel est, mesdames, messieurs, l'esprit du projet qui vous est présenté aujourd'hui.

En ce qui concerne ses principales dispositions, j'évoquerai certaines de celles qui touchent à son champ d'application, puisqu'elles ont donné lieu à un certain nombre de réflexions et d'échanges de vues, notamment au sein de la commission des affaires sociales, à l'occasion de l'audition qu'elle a bien voulu me demander.

Vous avez pu observer que la catégorie nouvelle des associés d'exploitation, à laquelle s'applique le statut qui est soumis à votre appréciation, ne comprend pas les aides familiaux de seize à dix-huit ans. Cela résulte de ce que la loi du 16 juillet 1971 sur l'apprentissage offre à ces jeunes agriculteurs, dans le cadre de déclarations ou de contrats d'apprentissage, des conditions de formation et de rémunération satisfaisantes ; par conséquent, ils ne relèvent pas d'un statut de la nature de celui qui vous est proposé. Ce système récent paraissant tout à fait adapté et n'ayant pas fait l'objet de critiques particulières, les mesures de ce texte n'ont de justification que pour les jeunes aides familiaux de plus de dix-huit ans qui, eux, sont dépourvus de statut ou de garanties de cette nature.

Parmi ces mesures, certaines concernent de plein droit tous les associés d'exploitation. Il s'agit tout d'abord du versement par le chef d'exploitation d'une allocation minimale, versement qui sera mensuel.

Le statut de droit commun précise, en outre, les conditions de la protection sociale des associés d'exploitation.

L'Assemblée nationale a, dans ce domaine, utilement complété le projet initial, mais je suis tout à fait disposé, compte tenu du travail qui a été fait au sein de vos deux commissions, à accepter les précisions supplémentaires qui ont été souhaitées par vos rapporteurs.

Sur ce plan de la protection sociale, je vous rappelle que les dispositions de l'article 9 du projet qui prévoient, pour tous les membres de la famille de l'exploitant, la création d'une véritable retraite de base avaient été acceptées par le Gouvernement lors de la dernière conférence annuelle, à la suite d'une demande des organisations professionnelles. Elles ont été insérées dans le projet de loi relatif au statut des associés d'exploitation, mais, en fait, elles y sont de surcroît, car elles ne font pas partie véritablement du texte dans son essence et dans son esprit. Le texte leur sert de support ; il s'agit d'un complément. C'était un moyen de répondre à une revendication légitime.

Au-delà de ces dispositions applicables de plein droit et qui constituent le statut minimum que l'on est en droit d'exiger, la situation des associés d'exploitation est régie par des conventions librement conclues entre le chef d'exploitation et son associé, en application de conventions types établies au niveau départemental. Le projet de loi définit le cadre des conventions qui prévoient obligatoirement les modalités de l'intéressement de l'associé aux résultats de l'exploitation ainsi que le droit de l'associé à un congé de formation. Elles peuvent prévoir en outre toutes autres dispositions jugées utiles et elles sont, dans ce sens, un des éléments qui permettent à la responsabilité personnelle de l'associé de s'exercer dans le cadre de la discussion relative à son propre avenir, à ses propres droits, compte tenu des contraintes ou des traditions familiales, régionales ou sectorielles.

Le domaine de la convention a été fixé en fonction de l'équilibre entre la contrainte et l'adhésion volontaire sur lequel j'ai déjà insisté. C'est pourquoi j'attire tout particulièrement votre attention quant aux dangers d'une modification du texte sur ce

point, qui remettrait en cause, au-delà de telle ou telle situation, au-delà de telle ou telle mesure, l'équilibre psychologique de l'ensemble qui vous est présenté.

Le congé de formation notamment me paraît pouvoir difficilement relever du statut de droit commun sans entraîner une remise en cause des principes fondamentaux du projet. Je suis persuadé que la formation des jeunes associés d'exploitation ne pourrait être mieux assurée que dans le cadre contractuel, dans la mesure où l'exploitant est lui-même intéressé au premier chef à ce que la formation de son associé soit aussi complète que possible.

Si le projet prévoit que, lorsque l'associé atteint vingt-cinq ans, le congé de formation devient, de même que l'intéressement, du ressort du statut de droit commun, c'est pour marquer l'existence d'un seuil d'âge à partir duquel celui qui demeure associé a droit à des garanties supplémentaires, s'il ne les a pas obtenues, ce qui est souhaitable, par l'adhésion volontaire antérieure, et ce compte tenu du travail qu'il a accompli sur l'exploitation et des responsabilités qu'il a prises progressivement.

Tel qu'il vous est proposé, ce projet doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de formation de l'associé d'exploitation, faciliter l'expression et l'épanouissement de sa responsabilité et favoriser son installation en qualité d'exploitant ou de coexploitant.

Cette amélioration ne saurait toutefois être considérée comme une fin en soi et la condition d'associé ne se conçoit véritablement, je le répète, qu'en fonction du dernier objectif que j'ai cité, c'est-à-dire comme une étape de préparation au plein exercice des responsabilités de l'exploitation, c'est-à-dire de préparation à l'installation en qualité d'exploitant.

Cette préoccupation explique que, lorsque le jeune agriculteur se marie ou lorsqu'il atteint trente-cinq ans, la condition d'associé d'exploitation prenne fin. Il s'agit non pas, bien sûr, de priver l'associé du bénéfice d'un statut qui lui aura apporté des avantages certains, mais de favoriser une amélioration encore plus substantielle de sa situation. Il ne s'agit pas de créer une espèce de statut intermédiaire grâce auquel on s'installerait dans une médiocrité confortable, mais, je le répète, d'inciter toujours à l'évolution. Il me paraît, en effet, nécessaire que l'élargissement des responsabilités personnelles auquel le mariage conduit le jeune agriculteur se traduise parallèlement par une extension de ses responsabilités professionnelles. Que, à la suite des observations très fondées formulées lors du débat à l'Assemblée nationale, le texte comporte une exception limitée à cette règle pour le cas où le mariage survient avant que l'associé ait atteint vingt-trois ans ne remet nullement en cause la valeur d'un des principes fondamentaux de ce projet.

De la même manière, j'estime qu'il serait anormal qu'au-delà de trente-cinq ans l'associé demeure sur l'exploitation, sans, à tout le moins, en partager la direction et donc sans bénéficier au minimum d'un statut de coexploitant. Le projet vise ainsi à conduire le jeune agriculteur à réfléchir, à certaines étapes de sa vie, aux perspectives d'avenir que lui offre l'exploitation et à poser clairement le problème de son installation.

Pour l'exploitant, il constitue un élément d'incitation. Au demeurant, dans les cas où, pour diverses raisons, l'installation de l'associé marié ou âgé de plus de trente-cinq ans n'apparaîtrait pas possible et où l'associé souhaiterait néanmoins demeurer sur l'exploitation, il paraît bien évident que, pratiquement, le chef d'exploitation ne modifierait pas la nature de ses relations avec son associé pour la seule raison que la loi ne lui en ferait pas obligation.

En définitive, le projet qui vous est soumis n'atteindra son but que s'il entraîne une transformation des relations entre le chef d'exploitation et son associé. Mais cette transformation, qui touche à l'évolution nécessaire des mentalités agricoles, ne se produira que par l'incitation et non par une contrainte brutale et abusive.

C'est pourquoi le Gouvernement vous demande de l'adopter — sous réserve des améliorations qui ne touchent pas à l'essentiel et qui ont été proposées, d'ailleurs très légitimement, par vos rapporteurs — tel qu'il vous a été transmis par l'Assemblée nationale et d'éviter ainsi de remettre en cause l'équilibre, je dois le dire, assez fragile sur le plan psychologique, d'un texte qui doit concilier les intérêts des chefs d'exploitation et ceux de leurs associés, en faire la synthèse en vue essentiellement d'atteindre un objectif : permettre aux jeunes agriculteurs, aujourd'hui aides familiaux et demain associés d'exploitation, de réaliser leur propre vœu, à savoir l'installation et la prise de responsabilité. (*Applaudissements à gauche, au centre et à droite.*)

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

M. Marcel Mathy. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, dès le début de cette courte intervention présentée au nom du groupe socialiste du Sénat, qu'il me

soit permis de féliciter le rapporteur de ce projet de loi pour l'important travail qu'il a fourni et les explications détaillées qu'il a données. Il l'a fait avec beaucoup de mesure, de pondération et de prudence. Qu'il en soit remercié.

Sachant, mes chers collègues, combien l'âme paysanne est sensible à tout ce qui touche à la famille et à ces sortes d'intrusions codifiées en son sein, je formulerai quelques réflexions.

Nous sommes partagés entre deux sentiments.

Quant à la forme, ce projet de loi, sur le plan juridique, tente, sans y parvenir totalement, de régler les rapports entre l'exploitant agricole et les membres de sa famille. Ce texte — c'est un fait certain — mérite sa place dans l'arsenal des lois qui régissent l'agriculture de ce pays.

Quant au fond, il n'apporte pas grand-chose et nous craignons que ces nouvelles mesures ne jettent quelque peu le trouble dans certaines familles.

Certes, nous n'ignorons pas qu'un esprit patriarcal a longtemps existé dans nos campagnes du fait de circonstances spéciales dues à certains impératifs de la profession. Mais celui-ci s'estompe très largement aujourd'hui, surtout depuis la mise en place de l'indemnité viagère de départ, l'I. V. D., l'exploitant prenant sa retraite plus tôt qu'auparavant, en remettant son exploitation du fait de l'incitation de cette mesure, quoique retraite et I. V. D. apparaissent insuffisantes, surtout du fait de la non-indexation de l'I. V. D.

Pour nous, socialistes, la philosophie de cette proposition est simple mais sa simplicité nous laisse sur notre faim.

En effet, qu'apporte-t-elle au jeune agriculteur, jusqu'à maintenant soumis à l'autorité parentale, qui désire, soit reprendre l'exploitation de ses parents, soit tout simplement rester dans la profession, le métier lui plaisant ?

En quelques mots, ce projet lui permet, s'il le désire, d'affirmer sa personnalité, de mettre son dynamisme à disposition, de prendre conjointement avec ses parents, avec qui demain il sera associé, toutes ses responsabilités.

Nous ne pouvons qu'approuver de telles initiatives. Pour le jeune agriculteur, cette prise de responsabilités va l'inciter à réfléchir sérieusement à son avenir car il vivra alors avec les siens les difficultés que rencontrent à l'heure actuelle et depuis longtemps nos exploitations familiales.

Pour les organisations professionnelles agricoles et surtout le centre national des jeunes agriculteurs, cette collaboration édictée dans le projet apparaît comme un moyen d'affirmer la solidarité entre générations.

Il apparaît aussi à leurs yeux comme un moyen de freiner l'exode rural auquel nous assistons.

Nous souhaitons quant à nous que ce soit un moyen efficace.

C'est la raison pour laquelle le groupe socialiste accorde un préjugé favorable à ce projet, d'autant qu'il répond, semble-t-il, aux aspirations des organisations agricoles dans leur majorité.

Il serait d'ailleurs inconvenant de le rejeter, du fait des avis et des réflexions communes de ces mêmes organisations.

J'indique cependant que notre attitude finale sera fonction des explications que voudra bien nous donner M. le ministre de l'agriculture et du développement rural, car je le disais il y a un instant, ce projet, malgré tout, nous laisse sur notre faim.

En vérité le texte qui nous est proposé se borne à constater une situation sans apporter de moyens financiers et le statut d'associé ne sera pas en mesure dans la plupart des cas de changer la situation des aides familiaux auxquels trop souvent, hélas, le revenu de l'exploitation ne permet pas d'assurer une rémunération correcte et décente.

M. Emile Durieux. Très bien !

M. Marcel Mathy. Il nous semble que le projet aurait d'abord pu présenter plus de souplesse par exemple en donnant à l'article 1^{er} un caractère moins rigide, permettant par des mesures transitoires et pour un temps donné d'étendre le champ d'application de la loi aux aides familiaux au-delà de trente-cinq ans et ceci jusqu'à quarante ans.

C'est la première question que nous posons. M. le ministre y a d'ailleurs pratiquement répondu. L'amendement à l'article 1^{er} que nous avons déposé va dans le sens d'une plus grande liberté.

Nous souhaiterions ensuite que les frais occasionnés par le congé de formation pour les associés ayant souscrit à la convention-type soient entièrement pris en charge par l'A. N. D. A., l'association nationale pour le développement agricole. C'est notre deuxième question.

Enfin, il faudrait que des mesures d'incitation financières, comme l'a rappelé M. le rapporteur tout à l'heure, soient accordées aux jeunes associés qui souscrivent à la convention-type départementale correspondant à celles des groupements agricoles d'exploitation en commun familiaux.

En définitive, monsieur le ministre, ce projet de loi, semble-t-il, donne satisfaction dans ses grandes lignes aux organisations professionnelles et surtout au centre national des jeunes agriculteurs et vous leur apportez, si je puis dire, votre bénédiction. Nous vous en félicitons.

Pourtant, nous aurions aimé que vous alliez plus loin, car, en fait, s'il donne satisfaction à des personnes sur le plan de la qualité morale, va-t-il changer grand-chose dans la situation difficile dans laquelle se débattent nos exploitations agricoles familiales ?

Ces aides familiaux, bien sûr, verront leur statut amélioré. Nos jeunes agriculteurs obtiendront un cadre dans lequel ils pourront évoluer.

Dans ce cadre d'associés d'exploitation, ils pourront obtenir, de par la loi, des possibilités de discussion et débattre d'égal à égal avec l'autorité parentale de la marche et de l'évolution de l'exploitation dans son ensemble.

Ils pourront aussi, s'ils le désirent, obtenir un intéressement dont le montant ne devrait pas être inférieur à 60 p. 100 du S. M. I. C., qui pourrait atteindre, déduction faite des avantages en nature, si l'associé n'a pas de charges de famille, environ 500 francs par mois ainsi qu'une allocation de 150 à 200 francs entre dix-huit et vingt-cinq ans.

Ce projet, avez-vous dit, oriente les jeunes associés vers la responsabilité de chef d'entreprise puisqu'ils ne sont pas considérés comme des salariés, mais bien comme des associés qui peuvent participer à la prise des décisions avec le chef de l'exploitation. Mais nous aurions aimé que vous alliez un peu plus loin afin que ce nouveau cadre soit mieux rempli car il y a, non seulement l'espérance que toute personne jeune doit posséder, mais aussi la réalité.

C'est en fonction de cette réalité que nous osons espérer que tout ira pour le mieux dans les rapports familiaux bien informés de ces problèmes ; mais vous savez bien, monsieur le ministre, que la vie d'une entreprise, fût-elle agricole, et c'est une réalité, est tributaire de sa rentabilité.

Or, qui peut affirmer, à l'heure actuelle, à part quelques exceptions, que la plupart des prix des produits agricoles colent à la réalité ?

Alors, pensez-vous, monsieur le ministre, que, malgré leurs espérances, la seule prise de responsabilités maintiendra les jeunes à la terre ? Permettez-nous d'en douter.

C'est pourquoi nous pensons qu'il faudra bien un jour, et souhaitons-le avant qu'il ne soit trop tard, ajouter le cadre de la rentabilité par le biais de revenus garantis par régions naturelles.

Il nous semble que c'est le seul qui manque à la panoplie mais il est, vous le reconnaîtrez, d'une grande importance. (*Applaudissements sur les travées socialistes et communistes et sur diverses travées à gauche.*)

M. le président. La parole est à M. d'Andigné.

M. Hubert d'Andigné. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, ce projet de loi instituant un statut d'associés d'exploitation met un terme, dans son article 9 — qui, entre parenthèses, aurait dû plus valablement donner lieu à un texte séparé — à une injustice sociale que j'avais dénoncée à différentes reprises à cette tribune, lors de la discussion budgétaire : je veux parler de la retraite des aides familiaux ou, plus exactement, pour nombre d'entre eux, de l'absence de retraite.

En effet, bien que cotisants, les aides familiaux peuvent jusqu'à présent prétendre, à l'âge de soixante-cinq ans, non à une retraite, mais à une allocation soumise à conditions de ressources. Ainsi, chaque année, pour ce motif, cinq cents d'entre eux environ se voient refuser le moindre avantage de vieillesse et perdent de surcroît le bénéfice de l'assurance maladie.

J'aurais mauvaise grâce, monsieur le ministre, à vous tenir pour responsable de cette situation, à tout le moins choquante, qui, grâce à vous, va se trouver réglée, je vous en remercie.

Permettez-moi cependant de regretter un certain manque de hardiesse car, finalement, le nombre de bénéficiaires demeure limité et le moment paraissait particulièrement opportun d'ouvrir plus largement ce dossier retraite.

On a pu penser un instant que telle était votre intention dans la mesure où un même texte semblait vouloir lier le volet du statut à celui de l'assurance vieillesse. En fait, il n'en est rien, et c'est là un peu la faiblesse de votre construction car, en définitive, pour la majorité des futurs associés d'exploitation et plus généralement pour l'ensemble des aides familiaux, la loi ne sera aucunement novatrice dans le domaine de la protection sociale.

C'est pourquoi il aurait été souhaitable d'envisager, sous réserve d'une cotisation majorée, l'attribution de points ouvrant droit au bénéfice de la retraite complémentaire comme c'est le cas pour les exploitants agricoles. Cela me paraît essentiel,

car nous allons dans bien des cas nous trouver en présence de jeunes devenant à trente-cinq ans chefs d'exploitation et qui ne pourront acquérir de points retraite qu'à compter de cet âge, perdant ainsi le bénéfice de quinze ans d'activité.

Cette situation ne paraît guère conforme à la volonté gouvernementale d'améliorer les retraites, et vous le savez mieux que moi, monsieur le ministre, puisqu'en ce qui concerne l'agriculture, cette question est à l'ordre du jour de la prochaine conférence annuelle.

C'est pourquoi, je me permets de vous demander de ne pas ignorer ce problème de la retraite complémentaire des aides familiaux. Beaucoup d'entre nous souhaiteraient connaître vos intentions en la matière.

Ma préoccupation, à moi comme à d'autres, demeure de ne pas allonger le débat pour que cette loi puisse être adoptée au cours de la présente session. Elle répond pleinement aux aspirations des jeunes agriculteurs qui en sont à l'origine et qui pourront, j'en suis persuadé, précipiter dans bien des cas l'évolution des mentalités. Cet aspect psychologique est, sans contester, d'une grande importance, mais il ne faudrait pas, monsieur le ministre, que quelques considérations sociologiques donnent trop bonne conscience à la rue de Rivoli. En disant cela, je pense bien sûr au problème de la retraite que j'évoquais précédemment, mais je pense également aux dispositions concernant la formation qui devraient être intégrées dans le statut et s'appliquer dès l'âge de dix-huit ans, car la disponibilité pour une formation efficace se situe plus favorablement avant vingt-cinq ans. Je ne m'attarderai pas à ce point particulier car notre commission a adopté un amendement auquel je crois nécessaire de m'associer pleinement et publiquement.

Voilà, monsieur le ministre, quelques observations que je me devais de vous livrer à propos de ce texte qui va contribuer à favoriser certaines évolutions irréversibles, ne concernant pas uniquement l'agriculture. Cela demeure particulièrement vrai au sein de nombreuses petites et moyennes entreprises de nos régions, qui s'éteignent lentement à la suite de conflits de génération, lesquels trouvent trop souvent leur aboutissement dans le départ de celui que tout destinait à la succession paternelle. (*Applaudissements à gauche, au centre et à droite.*)

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture et du développement rural. Je demande la parole.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture et du développement rural. Vous me permettez, monsieur le président, de répondre brièvement à M. d'Andigné, qui a fait remarquer très justement que l'article 9 aurait parfaitement pu être dissocié du texte.

Cet article s'y trouve, un peu par hasard, dans un esprit d'efficacité, pour que la réforme puisse être approuvée immédiatement.

M. d'Andigné a posé en fait le problème de fond de la retraite complémentaire et je partage, tout à fait, ses soucis et ses préoccupations à cet égard.

Ce problème de la retraite complémentaire fait actuellement l'objet d'études de la part de mes services, justifiées par la complexité du mode de financement, que chacun connaît, que vous connaissez vous-même, monsieur d'Andigné, dès lors que, comme le fait remarquer votre rapporteur, M. Gravier, on ne peut pas retirer au chef d'exploitation ce qu'on voudrait donner aux membres de sa famille. C'est donc une réforme qui nécessite un effort important de réflexion, auquel nous nous livrons actuellement. Par conséquent, elle ne pouvait pas être insérée de surcroît dans ce projet de loi, dans lequel elle n'aurait pas trouvé sa place.

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

M. Léon David. Mes chers collègues, ce projet de loi a pour but de transformer les aides familiaux en associés d'exploitation.

Donne-t-il satisfaction aux intéressés et aux chefs d'exploitation ? A en croire diverses organisations agricoles et les avis exprimés lors des discussions qui se sont déroulées à l'Assemblée nationale sur ce sujet, il n'apparaît pas. M. Gravier et M. le ministre sont-ils convaincus que toutes les organisations professionnelles nationales acceptent le projet de loi tel qu'il nous est présenté ? Je ne le pense pas et je suis à peu près sûr du contraire.

Les aides familiaux, vous les trouvez, en particulier, dans les moyennes et petites exploitations, qui connaissent déjà de sérieuses difficultés. Le financement des dispositions de ce projet de loi, laissé à leur charge, risque de les aggraver encore et d'aller ainsi à l'inverse du but que vous prétendez rechercher.

Nous savons que les aides familiaux — c'est vrai — se trouvent parfois et peut-être souvent défavorisés et que leur situation appelle des modifications et des garanties.

Il ne faut cependant pas généraliser, les rapports familiaux dans nos campagnes étant bons dans leur ensemble. Il est bien toutefois que des conventions établissent les droits de chacun. Le projet de loi prévoit des rémunérations, un congé de formation à la charge du chef d'exploitation. Ne pensez-vous pas que, suivant la situation économique de l'exploitation, il en résultera des réticences et des refus? En raison même de cette nouvelle charge financière, la loi sera-t-elle appliquée partout?

L'aide aux exploitants familiaux, que nous réclamons, limiterait, pensons-nous, des discussions toujours possibles.

La disposition qui prévoit d'accorder le bénéfice de la retraite agricole de base aux aides familiaux est plus intéressante. Encore faudrait-il avoir une idée du montant de la cotisation à la charge de l'aide familial. Nous restons convaincus que l'avenir des aides familiaux devenus associés d'exploitation dépend avant tout de la garantie d'une amélioration du revenu de l'exploitation, des possibilités de modernisation et d'une aide réelle et substantielle pour l'installation des jeunes agriculteurs à la campagne.

Une politique agricole gouvernementale plus favorable à l'exploitation familiale maintiendrait certainement les jeunes à la terre et serait plus efficace, pour arrêter l'exode rural, que la loi que vous nous appelez à voter.

C'est dans cet esprit et dans cette perspective que le groupe communiste à l'Assemblée nationale a déposé et défendu divers amendements tendant à rendre plus opérant votre projet de loi. Ces amendements ont été repoussés par la majorité. Ils prévoyaient une aide de l'association nationale de développement agricole attribuée aux chefs d'exploitation n'employant pas de main-d'œuvre salariée permanente. Cela leur aurait permis, ainsi que je le soulignais il y a un instant, de supporter les charges entraînées par la convention d'association avec leur aide familial. Ils demandaient également que les frais de congés de formation soient pris en charge par l'A. N. D. A.

Les députés communistes proposaient également de substituer à la limite de trente-cinq ans prévue dans le projet de loi l'âge de l'exploitant fixé pour l'obtention de la retraite et de l'indemnité viagère de départ. L'Assemblée nationale, contre votre avis, monsieur le ministre, avait adopté un amendement qui tendait à supprimer la limite d'âge à trente-cinq ans. Mais, à la faveur d'une seconde lecture, vous en avez obtenu le rétablissement.

Les députés communistes demandaient aussi que la participation des organisations professionnelles en vue de l'établissement de la convention-type soit fonction du pourcentage de voix obtenu par chacune d'elles aux élections aux chambres d'agriculture, avec un minimum de 10 p. 100.

Ils proposaient enfin que, pour aider les paysans familiaux à assurer une rémunération à leurs enfants, une partie de la somme due soit affectée en salaire différé à valoir sur la succession, majorée éventuellement de la plus-value apportée à l'exploitation par le travail de l'associé d'exploitation.

Tous ces amendements ayant été rejetés à la demande du Gouvernement, le projet de loi tel qu'il nous est présenté, même après les modifications que nous pourrions y apporter en votant certains amendements, ne nous satisfait pas. C'est pourquoi le groupe communiste s'abstiendra dans le vote sur l'ensemble de ce texte. (*Applaudissements sur les travées communistes.*)

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 1^{er}.

M. le président. Art. 1^{er}. — « L'associé d'exploitation est la personne non salariée âgée de dix-huit ans révolus et de moins de trente-cinq ans qui, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'exploitation agricole ou de son conjoint, a pour activité principale la participation à la mise en valeur de l'exploitation. »

Par amendement n° 15, MM. Mathy, Gauthier, Schwint et les membres du groupe socialiste proposent de compléter cet article par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« A titre transitoire et par dérogation aux dispositions du premier alinéa ci-dessus, durant une période d'une année, à compter de la promulgation de la loi n° du »

« La personne non salariée dont l'âge est compris entre trente-cinq et quarante ans qui, descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef d'exploitation agricole ou de son conjoint, a pour activité principale la participation à la mise en valeur de l'exploitation, a la qualité d'associé d'exploitation. »

La parole est à M. Mathy.

M. Marcel Mathy. Les termes de la loi fixant la limite d'âge à trente-cinq ans nous paraissent trop rigides. C'est ainsi que,

reprenant l'amendement initialement déposé devant la commission des affaires sociales par notre rapporteur, M. Gravier, et repoussé par celle-ci, nous demandons qu'à titre transitoire et pour une année seulement — je dis bien « une année » — un agriculteur dont l'âge est compris entre trente-cinq et quarante ans puisse prétendre à l'association.

Il nous semble que si cet amendement était accepté, la loi dont nous discutons les termes n'apparaîtrait plus aussi draconienne et qu'elle aurait de ce fait, sur le plan psychologique, un effet de modération et de réflexion pour les intéressés.

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

M. Jean Gravier, rapporteur. La commission a pris connaissance de cet amendement au cours de sa réunion de ce matin et y a donné un avis favorable.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. J'ai écouté avec intérêt l'intervention de M. Mathy et j'ai bien compris son souci d'éviter qu'une sorte de contrainte ne s'impose. C'est dans cet esprit qu'il demande, par le dépôt de cet amendement, que, pour une période transitoire d'un an, les actuels aides familiaux puissent voir la limite d'âge reportée de trente-cinq à quarante ans.

Au cours des premières délibérations que nous avons eues avec les organisations professionnelles, la limite d'âge avait été fixée à vingt-cinq ans. Puis elle a été portée à trente ans, enfin à trente-cinq ans. Il a été admis que trente-cinq ans constituait la limite absolue et que la modifier équivaldrait à remettre en cause ce que les organisations professionnelles considèrent comme essentiel dans ce projet, à savoir ses caractéristiques économiques incitatrices et non pas ses caractéristiques purement sociales.

C'est la raison pour laquelle, après avoir arrêté le débat au niveau de trente-cinq ans, à la suite notamment de contacts pris avec des parlementaires, je ne voudrais pas remettre en cause cette limite, même à titre transitoire, afin de ne pas créer une exception qui, ensuite, serait susceptible de s'étendre à nouveau.

Je répète, car c'est là un élément fondamental de ce texte, qu'il ne s'agit pas de créer une sorte de sous-catégorie sociale pour des agriculteurs en leur conférant une sorte de semi-sécurité, supérieure à celle qu'ils ont actuellement mais inférieure à ce qui serait conforme à leur dignité d'exploitants. Il s'agit de créer une transition dont le fond, l'objectif sont d'inciter l'ensemble de la structure agricole à se transformer afin de permettre aux jeunes de s'installer, en tant que responsables, le plus rapidement possible.

Par voie de conséquence, si, pour être plus logique avec soi-même, une modification devait être apportée, elle devrait, à mes yeux, s'exercer plutôt dans le sens de l'abaissement de la limite d'âge que dans celui de son relèvement.

C'est au nom de ce principe et de cet équilibre que je suis obligé de donner un avis défavorable à cet amendement, comme je l'ai fait devant l'Assemblée nationale pour un amendement identique dans son esprit.

M. le président. Personne ne demande plus la parole?...

Je mets aux voix l'amendement n° 15, accepté par la commission et repoussé par le Gouvernement.

(*L'amendement est adopté.*)

M. le président. Personne ne demande la parole?...

Je mets aux voix l'article 1^{er}, ainsi complété.

(*L'article 1^{er} est adopté.*)

Article 2.

M. le président. « Art. 2. — Dans chaque département, une convention-type relative aux droits et obligations respectifs des associés d'exploitation et des chefs d'exploitation est proposée par les organisations professionnelles les plus représentatives des exploitants agricoles, d'une part, des associés d'exploitation de l'autre.

« Cette convention prévoit obligatoirement :

« a) Un congé de formation, à la charge du chef d'exploitation, sous réserve des dispositions qui seront prises dans le cadre fixé par la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue, et dont la durée minimale et les modalités sont fixées par décret en Conseil d'Etat ;

« b) Un intéressement aux résultats de l'exploitation dont le montant est au moins égal à celui de l'allocation prévue à l'article 4. Un décret en Conseil d'Etat déterminera les éléments à retenir par les parties, en vue de la fixation dudit intéressement ;

« c) Le délai dans lequel l'adhésion à la convention pourra être dénoncée par l'une quelconque des parties.

« La convention-type peut contenir toutes autres dispositions utiles.

« Elle est approuvée, après avis de la chambre d'agriculture, par arrêté du préfet. »

Par amendement n° 2, M. Jean Gravier, au nom de la commission des affaires sociales, propose, au c) de cet article, après les mots : « pourra être dénoncée », d'ajouter les mots : « par écrit ».

La parole est à M. le rapporteur.

M. Jean Gravier, rapporteur. L'article 2 traite de la convention-type départementale. Une question se pose : l'adhésion à cette convention est-elle dénonçable ? Il est bien évident que oui et que la faculté de renoncer doit être ouverte à l'une et à l'autre partie.

Sur ce dernier point, précisément, votre commission a estimé que si le succès du projet dans son application future exigeait, comme cela a été reconnu par la quasi-unanimité des interlocuteurs en présence, c'est-à-dire par le Gouvernement et par nous-mêmes, une grande souplesse de conception, il convenait malgré tout qu'un minimum de rigueur juridique soit assuré et appliqué à certains des points les plus délicats.

Nous pensons donc que les nouvelles relations entre chefs d'exploitation et associés supposent la tenue d'une comptabilité incontestable et impérativement nécessaire, pour les parties comme pour un certain nombre de tiers, tels que les frères et sœurs de l'associé ne remplissant pas les qualités pour l'être eux-mêmes. Au même titre, il paraît fondamental qu'il demeure une trace de la passation de l'accord aux termes duquel il y a adhésion à la convention.

C'est la raison de l'amendement qui sera présenté ultérieurement à l'article 3. Par souci d'harmonie, il nous a semblé nécessaire que la dénonciation dont il est question à l'article 2 soit opérée par écrit.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Le Gouvernement, sensible à l'argumentation de la commission, accepte l'amendement.

M. le président. Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 2, accepté par le Gouvernement.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix l'article 2, ainsi modifié.

(L'article 2 est adopté.)

Article 3.

M. le président. « Art. 3. — Le chef d'exploitation et l'associé d'exploitation peuvent, d'un commun accord, adhérer totalement ou partiellement à la convention-type départementale prévue à l'article 2.

« L'adhésion partielle porte nécessairement sur les clauses obligatoires de la convention-type départementale. »

Par amendement n° 11 rectifié, MM. Descours Desacres et de Bourgoing proposent de remplacer le texte de cet article par les dispositions suivantes :

« I. — Les clauses obligatoires de la convention-type départementale mentionnées à l'article 2 sont applicables de plein droit aux associés d'exploitation.

« II. — Le chef d'exploitation et l'associé d'exploitation peuvent, d'un commun accord et par écrit, adhérer totalement ou partiellement aux dispositions facultatives de la convention-type départementale prévue à l'article 2.

« III. — A défaut d'existence de convention-type départementale :

« a) L'associé d'exploitation a droit, à la charge du chef d'exploitation, à un congé de formation dont la durée et les modalités sont déterminées par le décret en Conseil d'Etat mentionné au a de l'article 2 ;

« b) L'intéressement dû aux associés d'exploitation prend la forme d'une allocation dont le montant est fixé, pour l'ensemble du territoire, par un accord conclu entre les organisations professionnelles les plus représentatives des exploitants agricoles, d'une part, des associés d'exploitation, d'autre part, et homologué, après avis de l'assemblée permanente des chambres d'agriculture, par arrêté conjoint du ministre de l'agriculture et du développement rural et du ministre de l'économie et des finances. »

La parole est à M. Descours Desacres.

M. Jacques Descours Desacres. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, l'amendement au dépôt duquel mon collègue de Bourgoing a bien voulu s'associer a pour objet, dans notre esprit, de donner un contenu et une efficacité réelle au projet de loi qui nous est soumis.

Il tend à dénouer l'imbroglio rédactionnel signalé dans son excellent rapport par notre collègue M. Gravier et à éviter que, heurtés dans leur dignité, de jeunes agriculteurs ne manifestent une légitime sévérité contre un texte dont l'article 5 repousse en fait à vingt-cinq ans l'âge où ils acquerraient réellement les droits d'associé que le jeu des articles 1° et 2 avait fallacieusement permis de croire fixé à dix-huit ans, pour reprendre les propres termes du rapport déposé au nom de notre commission des affaires sociales.

Dans ce but, nous proposons d'accorder explicitement le bénéfice des dispositions fondamentales du statut à tous les associés d'exploitation définis par l'article 1° de la loi sans distinction d'âge. En effet, si l'Etat veut, par ce texte, encourager les jeunes à rester sur l'exploitation familiale pour aider leurs parents, apprendre auprès d'eux les leçons de l'expérience et devenir ensuite ces chefs éclairés d'exploitation familiale que nous redoutons de voir se raréfier à l'extrême, il ne faut pas oublier que, comme leurs camarades des autres professions, ces jeunes gens se déterminent sur le choix de leur avenir entre la fin de leurs études et leur libération du service militaire.

C'est dans cette période qu'il faut leur mettre tous les atouts en mains et le rapport de la commission des affaires économiques contient de très intéressantes suggestions complémentaires à ce sujet. Ce n'est pas à vingt-cinq ans qu'il faut les leur donner, alors qu'ils auront quitté la terre pour n'y plus revenir.

Non seulement la possibilité d'acquérir une formation professionnelle au cours de périodes de congé hors de l'exploitation doit leur être acquise, comme le propose la commission, mais également l'intéressement aux résultats de l'exploitation dans les conditions de souplesse et d'adaptation au milieu que permettra leur détermination, sur proposition des organismes compétents à l'échelon départemental, car c'est sans doute le meilleur moyen, pour le jeune, d'apprendre les réalités économiques de la vie quotidienne, pour les aînés, peut-être, de réfléchir à certains problèmes et d'y voir plus clair dans leur propre gestion, enfin, pour les uns et pour les autres, de collaborer au progrès de l'exploitation et au mieux-être du foyer en se parlant, au lieu, parfois, de se replier sur leurs espoirs déçus dans une mutuelle incompréhension.

En fusionnant les articles 3, 4 et 5 en un seul, nous vous demandons de décider qu'en cas d'établissement d'une convention-type, d'abord, ses dispositions légalement obligatoires concernant le congé de formation, l'intéressement aux résultats et le délai de dénonciation seront applicables de plein droit à tout les associés d'exploitation, ensuite, que ses dispositions facultatives pourront être l'objet d'une adhésion totale ou partielle de la part des parties intéressées, et cela par écrit pour éviter toute contestation, comme le propose la commission des affaires sociales, enfin, qu'à défaut d'existence d'une convention-type tous les associés d'exploitation auront droit au congé de formation et à l'intéressement sur la base même du texte qui nous a été transmis par l'Assemblée nationale.

Ainsi, à la veille de se pencher sur le problème de l'abaissement de la majorité à dix-huit ans, les aspirations des étudiants en toutes matières à l'égard du service national, le Sénat montrera qu'il n'est pas insensible à la situation des jeunes agriculteurs disposés à continuer à travailler dans l'exploitation familiale.

Donner l'exemple du nécessaire respect par les aînés de la dignité des jeunes, à laquelle ceux-ci sont profondément attachés, n'est-ce pas tendre la main avec confiance aux générations montantes pour qu'elles affirment leur personnalité dans l'épanouissement, et non dans la destruction, des idéaux et des œuvres de celles qui les ont précédés ? (*Applaudissements sur plusieurs travées.*)

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

M. Jean Gravier, rapporteur. Mes chers collègues, voilà un instant, nous avons adopté l'article 2 du projet de loi, qui traite des modalités d'établissement des conventions départementales.

L'article 3, dans la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale, traite des modalités d'adhésion des exploitants et des futurs associés d'exploitation aux dites conventions départementales.

Je me permets d'en rappeler les termes : « Le chef d'exploitation et l'associé d'exploitation peuvent, d'un commun accord, adhérer totalement ou partiellement à la convention-type départementale prévue à l'article 2... »

J'insiste sur le terme « peuvent » qui signifie un volontariat et la négation de toute contrainte absolue.

La commission et votre rapporteur ont constaté que l'amendement de MM. Descours Desacres et de Bourgoing se situe dans une perspective différente puisqu'il propose une rédaction dont le début est ainsi conçu : « Les clauses obligatoires de la convention-type départementale mentionnées à l'article 2 sont applicables de plein droit aux associés d'exploitation ».

Le texte de cet amendement tend donc à faire en sorte que les conventions-types départementales deviennent de droit public, c'est-à-dire qu'elles soient obligatoires et ne résultent pas de la libre adhésion des parties. Le caractère contraignant des dispositions de ce projet de loi se trouverait ainsi renforcé à ce niveau.

D'autre part, et dans un cheminement d'esprit que nous comprenons très bien, MM. Descours Desacres et de Bourgoing ont souhaité par leur amendement, faire en sorte que lorsqu'il existe une convention départementale l'intéressement soit obligatoire dès l'âge de dix-huit ans.

Ces considérations et la constatation des divergences entre les points de vue ont conduit votre commission des affaires sociales à donner un avis défavorable à cet amendement.

Toutefois, si elle souhaite l'adoption de l'article 3 tel qu'il nous vient de l'Assemblée nationale, compte tenu de la modification mineure constituée par son amendement n° 3, dont nous discuterons tout à l'heure, elle n'est pas pour autant pleinement satisfaite de la rédaction des articles 4 et 5, dont les dispositions sont en corrélation étroite avec celles de l'article 3.

Je pense que les considérations sur lesquelles je viens de m'étendre, peut-être un peu longuement, permettront d'éclairer l'ensemble du débat.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. L'amendement déposé par MM. Descours Desacres et de Bourgoing est le type même de l'amendement justifié par la conception maximaliste que j'évoquais tout à l'heure à la tribune et, par conséquent, transforme d'une façon très sensible la nature même du projet qui vous est soumis.

Ce texte en effet — je le rappelle — est d'inspiration libérale et repose sur un équilibre entre des dispositions obligatoires minimales et des dispositions contractuelles d'incitation établies d'une manière telle que la libre adhésion l'emporte, en fait, sur la contrainte.

La raison de ce choix, comme je l'ai déjà souligné, c'est qu'il s'agit avant tout de favoriser une évolution des mentalités et la transformation des comportements. Or, ce but ne peut être atteint qu'à travers le consentement général des chefs d'exploitation.

Retenir l'amendement proposé, même dans sa rédaction modifiée, reviendrait en réalité à mettre en place un cadre contraignant pour les chefs d'exploitations, ce qui, à mes yeux, hypothéquerait gravement la réussite de l'ensemble du projet.

C'est la raison pour laquelle, monsieur le président, je suis obligé de donner un avis défavorable à cet amendement.

M. Jacques Descours Desacres. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. Descours Desacres.

M. Jacques Descours Desacres. Je crains que dans son interprétation de notre amendement, M. le rapporteur, en le schématisant, n'en ait quelque peu, ainsi d'ailleurs que M. le ministre de l'agriculture, déformé l'esprit. Je crois donc utile de préciser notre intention et la différence qui existe entre les deux textes.

Les articles 3, 4 et 5 votés par l'Assemblée nationale constituent, selon les termes mêmes du rapport de la commission, un « imbroglio rédactionnel » qui présente des « aspects fallacieux ».

Comme, sur le plan de la discussion, nous ne pouvions pas déposer des amendements successifs à ces trois articles, car cette formule ne nous aurait pas permis de donner à notre Assemblée une vue d'ensemble de notre proposition, nous les avons contractés en un seul comportant trois alinéas, pour que l'on comprenne bien notre souhait.

Quelle est donc la différence entre notre texte et celui qui nous vient de l'Assemblée nationale ? Nous estimons que les dispositions obligatoires, que l'Assemblée nationale a prévues automatiquement applicables aux associés d'exploitation à partir de l'âge de vingt-cinq ans, devraient l'être dès dix-huit ans. En effet, à vingt-cinq ans, les jeunes auront pris leur décision et ne seront plus à la terre, alors qu'à dix-huit ans, l'accord, la compréhension mutuelle entre parents et enfants peuvent plus aisément se manifester dans le cadre des dispositions contractuelles, si elles existent, qui auront été arrêtées sur le plan départemental entre les organismes concernés. A défaut de celles-ci, les dispositions légales minimales prévues par le texte du Gouvernement leur seront applicables de plein droit.

C'est pourquoi, mes chers collègues, par respect pour la dignité des jeunes et pour les encourager à rester dans les exploitations familiales nous vous demandons instamment d'abaisser de vingt-cinq à dix-huit ans l'âge auquel les clauses obligatoires de la législation leur seront appliquées, cela dans leur intérêt comme dans celui de leurs parents, l'adhésion aux clauses facultatives restent, bien entendu, comme dans le texte initial, à l'initiative des intéressés.

M. le président. La position de la commission est-elle modifiée par l'intervention de M. Descours Desacres ?

M. Jean Gravier, rapporteur. Non, monsieur le président.

M. le président. Et celle du Gouvernement ?

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Elle reste également identique.

M. Michel Sordel, rapporteur pour avis. Je demande la parole.

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

M. Michel Sordel, rapporteur pour avis. Je pense que les explications de M. Descours Desacres ne modifieraient pas l'avis de la commission des affaires économiques, qui a déjà donné son opinion sur les modifications proposées aux articles 4 et 5, lesquelles répondent, en partie, au souhait exprimé par notre collègue.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 11 rectifié, repoussé par le Gouvernement, la commission saisie au fond et la commission saisie pour avis.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Par amendement n° 3, M. Jean Gravier, au nom de la commission des affaires sociales, propose, au premier alinéa de cet article, après les mots : « d'un commun accord », d'ajouter les mots : « et par écrit ».

La parole est à M. le rapporteur.

M. Jean Gravier, rapporteur. Monsieur le président, j'ai dit, voilà un instant, que l'amendement adopté à l'article 2, proposant l'adjonction des mots « et par écrit », devait également, dans un souci d'harmonie, affecter l'article 3.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Le Gouvernement accepte cet amendement.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 3, accepté par le Gouvernement.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix l'article 3, ainsi modifié.

(L'article 3 est adopté.)

Article 4.

M. le président. « Art. 4. — A défaut d'adhésion du chef d'exploitation et de l'associé d'exploitation à la convention type départementale prévue à l'article 2 de la présente loi ou à défaut d'existence d'une telle convention, l'intéressement dû aux associés d'exploitation prend la forme d'une allocation dont le montant est fixé, pour l'ensemble du territoire, par un accord conclu entre les organisations professionnelles les plus représentatives des exploitants agricoles, d'une part, des associés d'exploitation, d'autre part, et homologué, après avis de l'assemblée permanente des chambres d'agriculture, par arrêté conjoint du ministre de l'agriculture et du développement rural et du ministre de l'économie et des finances. »

Par amendement n° 12, MM. Descours Desacres et de Bourgoing proposent de supprimer cet article.

Je suppose qu'en raison du vote qui vient d'intervenir, cet amendement n'a plus d'objet.

M. Jacques Descours Desacres. C'est exact, monsieur le président.

M. le président. Par amendement n° 4, M. Jean Gravier, au nom de la commission des affaires sociales, propose d'insérer, au début de cet article, le paragraphe I suivant : « I. — A défaut d'adhésion du chef d'exploitation et de l'associé d'exploitation à la convention type départementale prévue à l'article 2 de la présente loi, en cas de dénonciation ou à défaut d'existence d'une telle convention, l'associé d'exploitation a droit, à la charge du chef d'exploitation, sous réserve des dispositions qui seront prises dans le cadre fixé par la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, à un congé de formation dont la durée minimale et les modalités sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Jean Gravier, rapporteur. Monsieur le président, mes chers collègues, j'ai indiqué tout à l'heure que la commission vous livrerait ses réflexions et vous proposerait une série d'amendements tendant à modifier les articles 4 et 5.

Pour gagner du temps et rendre plus intelligibles les modifications proposées, je vais défendre simultanément, si vous me le permettez, monsieur le président, les amendements n° 4, 5, 6 et 7, puisqu'ils sont solidaires.

Ces deux articles ne nous ont pas paru pouvoir faire l'objet d'une analyse séparée.

Si l'on considère, en effet, que l'article 2 constitue, avec la mise sur pied d'un système conventionnel, le pivot central du projet de loi, l'article 4 et la partie finale de l'article 5 n'en constituent pas moins un axe secondaire très important précisant les obligations minimales qui, en tout état de cause et quelles que soient les circonstances, d'autre part, se trouveront être imposées à l'ensemble des parties.

Ils tendent donc, ces deux articles, à fixer le statut minimal dont bénéficiera l'associé d'exploitation lorsque, pour des raisons diverses qui ne lui seront pas imputables, il ne pourra se réclamer du régime conventionnel que les organisations agricoles et les autorités gouvernementales, comme nous-même, appelent de leur vœu.

L'article 4 prévoit donc que l'associé recevra alors dès l'âge de 18 ans, en guise d'intéressement, l'allocation minimale sur laquelle nous avons déjà donné quelques indications tout à l'heure.

En second lieu, s'agissant du droit à la formation, pour intéressant et noble que soit le sentiment qui anime les auteurs du projet, il nous est apparu nécessaire que le droit à la formation se trouve être affirmé dès l'âge de 18 ans et non pas seulement à partir de l'âge de 25 ans. Comment, en effet, ne serions-nous pas conscients de l'impératif qui nous est fait l'affirmer la priorité de la formation professionnelle pour l'exploitant agricole de demain ?

Comment pourrions-nous justifier qu'à la période de formation intense constituée par l'âge de l'apprentissage, c'est-à-dire entre 16 et 18 ans, puisse succéder en quelque sorte une période creuse au terme de laquelle on s'efforcera, pour rattraper le retard, de donner une formation professionnelle entre vingt-cinq et trente-cinq ans ?

Il nous est apparu que, sans exagérer le caractère contraignant du texte — on l'a bien vu par l'attitude que la commission a prise s'agissant de l'article 3, et en cet instant je me tourne vers M. le ministre — il était nécessaire de faire en sorte que, parmi les obligations minimales dès l'âge de dix-huit ans, figure l'obligation du congé-formation s'étendant à l'ensemble des futurs associés d'exploitation.

Telle est l'économie essentielle des amendements concernant ces articles 4 et 5.

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

M. Michel Sordel, rapporteur pour avis. La commission des affaires économiques s'est à l'unanimité ralliée à la position de M. Gravier et de la commission des affaires sociales.

M. le président. En sollicitant l'avis du Gouvernement, je demande à M. le ministre s'il a l'intention de s'expliquer d'une façon globale, comme vient de le faire M. le rapporteur.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je pense que M. le rapporteur a employé une bonne procédure pour la logique du débat en s'exprimant globalement sur les amendements 4, 5, 6 et 7. Je ferai par conséquent de même.

Je serai d'ailleurs très bref, monsieur le président, dans la mesure où il s'agit là d'une option fondamentale ; je m'en suis expliqué devant votre assemblée à plusieurs reprises.

Nous avons recherché un certain équilibre entre les mesures obligatoires et les mesures contractuelles, par conséquent entre ce qui figure au statut de droit commun et ce qui figure aux conventions. Cet équilibre qui a donné lieu, je vous le signale, à un effort de réflexion important entre les pouvoirs publics et les organisations professionnelles s'est finalement traduit par la rédaction qui vous est aujourd'hui soumise.

Il ne servirait à rien que je revienne sur l'ensemble des motivations de cette position. Pour ma part, je souhaite qu'on laisse le libre jeu s'exercer de façon que l'incitation soit complète. Je pense que c'est un gage nécessaire de réussite dans cette opération de transformation des mentalités et que, par conséquent, ce n'est que dans la mesure où, à 25 ans, cette incitation n'aura pas porté ses fruits qu'il conviendra de pallier les inconvénients de ces routines excessives par une obligation légale.

Avant, il faut laisser, dans la philosophie même du texte, ses chances à l'une ou l'autre des parties. C'est la raison pour laquelle je suis hostile à l'ensemble de ces quatre amendements.

M. le président. Le Gouvernement repousse donc les amendements n° 4, 5, 6 et 7 présentés par la commission saisie au fond, qui ont recueilli l'avis favorable de la commission saisie pour avis.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je vous prie de m'excuser, monsieur le président, mais l'amendement n° 5 n'est pas exactement dans la même ligne et je l'accepte.

M. le président. Le Gouvernement ne s'oppose donc qu'aux amendements n° 4, 6 et 7 et accepte l'amendement n° 5.

Je dois, bien entendu, consulter le Sénat sur chaque amendement séparément.

Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 4, auquel la commission saisie pour avis est favorable et auquel s'oppose le Gouvernement.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Par amendement n° 5, M. Jean Gravier, au nom de la commission des affaires sociales, propose de rédiger comme suit le début du texte initialement proposé pour cet article :

« II. — A défaut d'adhésion du chef d'exploitation et de l'associé d'exploitation à la convention type départementale prévue à l'article 2 de la présente loi, en cas de dénonciation ou à défaut d'existence d'une telle convention... »

(Le reste de l'article sans changement.)

La commission saisie pour avis et le Gouvernement acceptent cet amendement.

Je le mets aux voix.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'article 4 modifié.

(L'article 4 est adopté.)

Article 5.

M. le président. « Art. 5. — Lorsque l'associé d'exploitation atteint l'âge de vingt-cinq ans, les clauses de la convention type mentionnées aux a et b de l'article 2 deviennent de plein droit applicables. A défaut de convention type, l'associé d'exploitation a droit, à la charge du chef d'exploitation, à un congé de formation dont la durée et les modalités sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Par amendement n° 13, MM. Descours Desacres et de Bourgoing proposent de supprimer cet article.

Je pense que M. Descours Desacres voudra bien convenir que cet amendement n'a plus d'objet.

M. Jacques Descours Desacres. En effet, monsieur le président, et je le retire.

M. le président. L'amendement n° 13 est retiré.

Par amendement n° 6, M. Jean Gravier, au nom de la commission des affaires sociales, propose de remplacer les mots : « mentionnées aux a et b de l'article 2 », par les mots : « mentionnées au b de l'article 2 ».

La commission saisie pour avis accepte cet amendement, qui est repoussé par le Gouvernement.

Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix cet amendement.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Par amendement n° 7, M. Jean Gravier, au nom de la commission des affaires sociales, propose de supprimer la dernière phrase de cet article.

La commission saisie pour avis accepte cet amendement que le Gouvernement repousse.

Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix cet amendement.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'article 5, modifié.

(L'article 5 est adopté.)

Article 6.

M. le président. « Art. 6. — Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'application de l'article 63 du décret-loi du 29 juillet 1939.

« L'intéressement perçu en application de l'article 2 ne vient en déduction des sommes dues au titre du salaire différé que pour la fraction excédant le montant prévu à l'article 4 de la présente loi.

« Il est soumis au régime fiscal prévu par les articles 83 et 158, 5°, du code général des impôts.

« Il ne peut être saisi ou cédé que dans les conditions prévues au chapitre IV du titre III du livre I^{er} du code du travail.

« Il bénéficie des privilèges prévus aux articles 2101, 4°, et 2104, 2°, du code civil et 47 a du livre I^{er} du code du travail. »

— (Adopté.)

Après l'article 6.

M. le président. Par amendement n° 1, M. Sordel, au nom de la commission des affaires économiques, propose, après l'article 6, un article additionnel ainsi rédigé :

« Les sommes dues au titre de l'intéressement, et qui n'auraient pas été versées annuellement pour tout ou partie, seront comptabilisées à l'actif de l'associé d'exploitation.

« A la fin de l'association, ces sommes seront rendues disponibles dans un délai maximum de deux ans.

« Les sommes perçues à ce titre par l'ancien associé d'exploitation seront soumises au régime fiscal prévu au troisième alinéa de l'article 6. Elles seront intégrées dans le revenu imposable sur une durée de cinq ans. »

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Michel Sordel, rapporteur pour avis. Monsieur le président, monsieur le ministre, l'article 6 définit la situation juridique et fiscale des sommes qui pourraient revenir aux associés d'exploitation. Il est précis dans la mesure où il semble s'appliquer à des sommes susceptibles d'être perçues par l'associé dans le courant de l'année, soit mensuellement, soit annuellement. Par contre, il n'indique pas quelle sera la situation des sommes comptabilisées ou tout au moins laissées par l'associé à la disposition de l'exploitation.

Le projet de loi indique que l'associé d'exploitation puisse accentuer sa volonté d'association en laissant éventuellement dans l'exploitation une partie des sommes qui pourraient lui

revenir, soit en application de la convention départementale, soit au titre de l'allocation minimale de base. Il conviendrait donc d'indiquer qu'elles devront être comptabilisées.

Deux problèmes sont posés lorsque l'association s'arrêtera, soit par atteinte de l'âge de 35 ans, soit par mariage, par exemple, entre 23 ans et 35 ans comme le texte le prévoit. En effet, le jour où l'association s'arrêtera, l'associé, qui était encore associé quelques jours avant, aura à sa disposition une somme comptabilisée qui pourrait être relativement importante. Si cette somme lui revient, et effectivement elle lui revient, elle doit pouvoir être mobilisée. Comme la mobilisation de cette somme pourrait créer une difficulté financière pour l'exploitation, il conviendrait de prévoir que les sommes comptabilisées retenues à l'exploitation, soit au titre de l'intéressement, soit au titre de l'allocation minimale de base, seront rendues disponibles dans un délai de deux ans.

Ce délai figure déjà dans le projet de loi lorsque l'association doit être considérée comme ayant cessé à la suite de mariage.

D'autre part, au moment où la somme sera perçue, avec un décalage de dix ans, parfois, par rapport à sa constitution, elle aura acquis un certain volume. En dehors d'une certaine difficulté de mobilisation à régler dans un délai de deux ans, apparaîtra l'incidence fiscale. Rien n'indique en effet que ces sommes bénéficieront d'un régime fiscal particulier.

Or, la première année où l'ancien associé d'exploitation commencera à percevoir dans une autre exploitation un revenu peut-être important, s'ajoutent les sommes comptabilisées comme laissées à la disposition de l'exploitation pendant les années qui ont couvert leur association, il est possible qu'il y ait un problème fiscal extrêmement difficile à résoudre et qui serait certainement contraire à l'esprit de la loi.

Dans l'esprit des auteurs de la loi, il n'est pas question qu'une contrainte fiscale puisse briser les heureux effets de l'intéressement ou du droit à l'allocation minimale. C'est pourquoi il est apparu intéressant d'insérer cet article additionnel qui assimilerait ce revenu différé à d'autres revenus du même genre pouvant bénéficier d'un délai de quatre ou cinq ans pour être insérés dans les revenus personnels soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

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

M. Jean Gravier, rapporteur. La commission a donné un avis favorable à l'amendement de la commission des affaires économiques.

M. le président. Et que dit le Gouvernement ?

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Ah ! monsieur le président !... (Sourires.)

M. le président. Il faut le dire quand même, monsieur le ministre.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je vais m'y employer, monsieur le président.

En vérité, l'amendement que vient de défendre M. Sordel prévoit la possibilité pour l'associé d'exploitation de voir comptabiliser à son compte des sommes qui lui sont dues au titre de l'intéressement, sommes qui ne lui auraient pas été versées régulièrement. Ces sommes ne seraient disponibles qu'à la fin de l'association et l'imposition qui les frapperait serait étalée sur une durée de cinq ans.

Cet amendement pose au Gouvernement à la fois un problème de principe et un problème de fiscalité.

Le problème de principe consiste à savoir si la possibilité d'une capitalisation de l'intéressement est conforme à la conception générale du projet.

La partie variable de l'intéressement ne crée pas de difficultés sérieuses, mais cette question devra être examinée en détails lors de la préparation du projet de décret relatif aux modalités de cet intéressement.

Quant à la partie fixe de l'intéressement, c'est-à-dire l'allocation minimale, par nature elle devrait être versée périodiquement — en fait chaque mois — pour assurer à l'associé le revenu régulier que le texte a pour but de lui garantir.

Toutefois, on pourrait concevoir que, dans des cas particuliers et après un accord explicite de l'associé, les conventions prévoient des exceptions à la règle. Il convient donc de traiter le problème de la partie fixe de l'intéressement dans le cadre des conventions départementales et non pas dans le cadre du texte que nous discutons.

Voilà rapidement exposées les raisons de principe pour lesquelles je suis défavorable à l'amendement présenté par la commission des affaires économiques.

En ce qui concerne la question d'ordre fiscal, le Gouvernement ne peut donner son accord au système d'imposition que vous proposez et qui aurait pour objet de différer la taxation des sommes investies volontairement par l'associé dans l'exploitation jusqu'au moment où elles seraient restituées à la fin de l'association. En effet, en matière fiscale, les sommes portées au crédit d'un compte ouvert au nom d'un contribuable dans une entreprise sont, du fait même de cette inscription, considérées

comme mises à la disposition de l'intéressé et doivent être assujetties à l'impôt sur le revenu au titre de l'année au cours de laquelle le compte a été crédité. Il ne peut être envisagé, sans courir pour l'avenir le risque d'une multiplication des dérogations, de renoncer, même dans ce cas particulier, à une règle qui s'applique à l'ensemble des dirigeants ou associés des entreprises industrielles, commerciales ou agricoles. Cela risquerait de créer un précédent extrêmement dangereux. De plus, cette solution va à l'encontre de la politique de simplification fiscale que nous nous efforçons de suivre.

A cet égard, mesdames, messieurs, j'appellerai l'attention du Sénat sur la contradiction qu'il y a à rechercher en permanence, et à juste titre, ce qui doit être fait pour assurer plus d'égalité et de simplicité fiscales et la tentation que nous avons, chaque fois que nous tombons sur un cas particulier, d'introduire une dérogation, tendance qui est à l'origine du foisonnement de textes que nous dénonçons avec tant de bonne conscience, qui transforme notre fiscalité en un maquis de plus en plus impénétrable et qui est à l'origine d'une grande partie des inégalités.

Au bénéfice de ces explications, monsieur le président, je demande à M. le rapporteur pour avis d'accepter de retirer son amendement.

M. le président. L'amendement est-il maintenu ?

M. Michel Sordel, rapporteur pour avis. Monsieur le ministre, faute d'avoir le président de la commission à mes côtés, il m'est très difficile de retirer cet amendement, approuvé par l'unanimité des commissaires.

Toutefois, les arguments que vous avez avancés, monsieur le ministre, ne doivent pas rester sans influence sur le sort à réserver à ce texte. Je souhaite donc qu'il soit divisé en deux parties : la première, relative à la comptabilisation et à la mobilisation des sommes, a une importance technique et doit être retenue ; quant à la deuxième partie, vous avez expliqué que les sommes en question seraient imposées selon le régime général, ce que personne ne conteste et ce que l'amendement tendait simplement à préciser.

Telles sont les deux seules modifications que nous pourrions éventuellement apporter à cet amendement.

M. le président. Monsieur le rapporteur pour avis, pour l'instant, je ne suis saisi d'aucune demande de modification de l'amendement n° 1.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je demande la parole.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Monsieur le président, je comprends très bien que M. le rapporteur pour avis souhaite entendre ma réponse avant de prendre une quelconque initiative.

A son sentiment, la première partie de l'amendement, c'est-à-dire les deux premiers alinéas, doit être retenue ; quant au dernier alinéa, si satisfaction était donnée sur la première partie, l'amendement pourrait être retiré ou remplacé.

Or, à mes yeux, le problème se pose un peu différemment.

Sur la première partie de l'amendement, qui exprime les préoccupations de fond de la commission, je déclare tout de suite que les mesures proposées ne soulèvent pas de difficulté et sont justifiées. Sans doute aurait-on pu discuter quant à l'option qu'elles impliquent, mais je veux bien m'y rallier ; toutefois, je dois faire observer qu'elles sont de nature réglementaires, et non pas législatives, et que je ne peux donc que m'engager à répondre, dans le règlement d'application, à leurs motivations. Pour éviter toute ambiguïté et toute erreur, je me propose d'ailleurs, à titre personnel et officieux, de saisir préalablement la commission du texte de ce règlement.

Cela étant, je demande à M. le rapporteur pour avis de bien vouloir renoncer également à la partie de l'amendement purement fiscale, compte tenu de mes objections, dont il a bien voulu remarquer qu'elles n'étaient pas dépourvues de fondement, et de l'engagement formel que j'ai pris en ce qui concerne la première partie.

M. le président. L'amendement n° 1 est-il maintenu ?

M. Michel Sordel, rapporteur pour avis. Compte tenu de votre engagement, monsieur le ministre, de reprendre dans les textes d'application les deux premiers alinéas de cet amendement, si vous nous confirmiez, comme vous l'avez dit, que les sommes pouvant revenir à l'associé d'exploitation seront soumises à un régime fiscal annuel même si elles sont comptabilisées dans le cadre de l'exploitation, je pourrais retirer l'amendement, dont l'objet était double : préciser les conditions de mobilisation des sommes dues et éviter qu'elles ne soient frappées d'un impôt important au moment où elles seraient mises à la disposition de l'associé d'exploitation.

Si les sommes en question sont soumises au régime général de tous les revenus et comptabilisées annuellement, même si elles ne sont pas perçues réellement, je crois pouvoir retirer mon amendement.

M. le président. La parole est à M. le ministre de l'agriculture.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Monsieur le président, j'accepte la proposition de M. le rapporteur et, pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté, je précise, pour le *Journal officiel*, que je retiendrai purement et simplement dans le texte d'application réglementaire les deux premiers alinéas de l'amendement n° 1 et que, naturellement, ces sommes seront imposées dans le cadre du régime fiscal de droit commun.

M. Michel Sordel, rapporteur pour avis. Dans ces conditions, je retire l'amendement.

M. Marcel Mathy. Je demande la parole.

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

M. Marcel Mathy. Le groupe socialiste reprend à son compte, dans son intégralité, l'amendement n° 1, qui avait été voté à l'unanimité par la commission des affaires économiques.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je demande la parole.

M. le président. Monsieur le ministre, m'autorisez-vous à donner auparavant la parole à M. Kieffer, qui me l'a demandée, ainsi qu'à M. Marie-Anne, car je ne suis pas sûr qu'après votre intervention ils seraient encore en droit de l'obtenir. (*Sourires.*)

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je vous en prie, monsieur le président.

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

M. Alfred Kieffer. Dans une affaire industrielle ou commerciale, lorsque les dividendes ne sont pas distribués, ils peuvent être placés en compte courant et c'est dans la mesure où ils y sont enregistrés qu'ils sont imposés au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Il devrait donc en être de même pour l'associé d'exploitation, qui serait alors soumis au régime fiscal général.

M. le président. La parole est à M. Marie-Anne.

M. Georges Marie-Anne. Le contrat type pourra-t-il prévoir que l'associé d'exploitation participera à l'achat de matériel ?

M. le président. La parole est à M. le ministre, pour vous répondre sur ce point.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Les conventions pourront, par définition, prévoir toutes les solutions qui paraîtront, d'un commun accord, utiles à la situation des deux parties et il n'y a donc là absolument aucune opposition.

Monsieur le président, sans doute est-il temps maintenant pour moi de faire une observation concernant la procédure...

M. le président. Monsieur le ministre, vous êtes en effet appelé à vous prononcer sur l'amendement n° 1 qui a été repris, comme c'est son droit, par M. Mathy.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je suis donc au regret, croyez-le bien, surtout dans une discussion qui s'est placée sur un plan relativement élevé et où tout le monde, dans la sérénité la plus parfaite, a tenté de trouver la solution la meilleure à l'ensemble du problème, de dire à M. Mathy qu'au regard de l'article 40 de la Constitution son amendement ne me paraît pas recevable. J'invoque donc l'application de cet article.

M. le président. Quel est l'avis de la commission des finances sur l'applicabilité de l'article 40 de la Constitution ?

M. André Armengaud, au nom de la commission des finances. Sans doute possible, l'article 40 est applicable.

M. le président. En conséquence, l'amendement n° 1 n'est pas recevable.

Je voudrais indiquer au Sénat qu'il lui reste à examiner quatre amendements avant de statuer sur l'ensemble du projet et que la séance sera suspendue aussitôt après, puisque M. le Premier ministre offre aujourd'hui une réception en l'honneur du Parlement. Elle sera reprise à vingt et une heures quinze et, pour la première fois dans cette assemblée, un membre du Conseil économique et social, choisi par lui, M. Roger Louet, en vertu des dispositions de l'article 69 de la Constitution et de l'article 42, alinéa 4, de notre règlement, sera appelé à exposer l'avis du Conseil économique et social sur le projet de loi relatif à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Je crois savoir aussi que M. le président du Conseil économique et social se trouvera dans la tribune d'honneur de cet hémicycle au début de la séance et que M. le président du Sénat a l'intention de venir le saluer. Je tenais à en informer nos collègues afin qu'ils puissent prendre leurs dispositions pour rejoindre notre hémicycle à l'heure prévue, vingt et une heures quinze.

Nous poursuivons l'examen du projet de loi.

Article 7.

M. le président. « Art. 7. — Dans le livre VII du code rural, et notamment aux articles 1025, 1106-1-1-2°, 1106-3-2°, 1106-7-II-2°, 1123-1° a, et 1124, les termes : « membres de la famille », « aides familiaux », « aides familiaux non salariés », « membres majeurs non salariés », « membres majeurs de la famille », sont complétés par les mots : « et les associés d'exploitation définis à la loi n°... du... » »

Par amendement n° 8, M. Jean Gravier, au nom de la commission des affaires sociales, propose de rédiger comme suit cet article :

« I. — Aux premier et deuxième alinéas de l'article 1025 du code rural, les termes : « membres de leur famille » sont complétés par les mots : « ainsi que des associés d'exploitation au sens de la loi n°... du... » »

« A la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article 1025 susvisé, les termes : « membres de leur famille ci-dessus désignés » sont complétés par les mots : « ainsi que des associés d'exploitation au sens de la loi n°... du... » »

« II. — A la première phrase de l'article 1106-1-1-2° du code rural, les termes : « aides familiaux non salariés » sont complétés par les termes : « et associés d'exploitation définis par la loi n°... du... » »

« III. — A la première phrase de l'article 1106-3-2° du code rural, les termes : « aux exploitants et aides familiaux » sont remplacés par les mots : « aux exploitants, aides familiaux et associés d'exploitation » »

« IV. — A l'article 1106-7-II-2° du code rural, les termes : « 2° Les aides familiaux visés à l'article 1106-1-1-2° » sont remplacés par les termes :

« 2° Les aides familiaux et associés d'exploitation visés à l'article 1106-1-1-2° » »

« V. — Au deuxième alinéa de l'article 1124 du code rural, les termes : « membres majeurs de la famille » sont complétés par les termes : « et les associés d'exploitation définis à la loi n°... du... » »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Jean Gravier, rapporteur. Sous l'apparence rébarbative que nous connaissons habituellement aux dispositions de références, cet article est important dans la mesure où il fixe le régime de protection sociale dont bénéficieront les associés d'exploitation. Quel est l'objectif ? Il est en réalité double et consiste, d'après le texte amendé par l'Assemblée nationale, d'une part, à conserver aux associés, sans addition ni diminution, le régime des aides familiaux — qu'ils seront jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi — d'autre part, et essentiellement pour les raisons psychologiques que chacun comprend, à les faire entrer, si l'on ose dire, par la « grande porte » dans la charte fondamentale que représente le code rural pour notre agriculture.

Votre commission a bien entendu souscrit aux principes sur lesquels repose la rédaction retenue par l'Assemblée nationale. Mais elle a procédé à un examen minutieux des références données et il lui est apparu que la rédaction envisagée comportait des inexactitudes qui risqueraient d'occasionner, soit des difficultés d'application, soit même des modifications non souhaitées au régime futur des associés, ainsi menacé de s'éloigner de celui des aides familiaux.

Tel est l'esprit dans lequel a été rédigé l'amendement n° 8 tendant à une rédaction nouvelle de l'article 7.

M. le président. Nous sommes presque dans le cadre de la coordination grammaticale. (*Sourires.*)

Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Le Gouvernement s'est rendu aux arguments de la commission et accepte l'amendement.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 8, présenté par la commission et accepté par le Gouvernement.

(*L'amendement est adopté.*)

M. le président. L'article 7 est donc ainsi rédigé.

Article 8.

M. le président. « Art. 8. — La condition d'associé d'exploitation prend fin par l'installation en qualité d'exploitant individuel ou de participant à une exploitation de groupe, en association aussi bien avec le chef d'exploitation qu'avec d'autres agriculteurs.

« L'associé d'exploitation marié, ayant la qualité de descendant, de frère ou de sœur du chef d'exploitation ou de son conjoint, doit, lorsqu'il est âgé de vingt-trois ans ou plus, s'installer dans les deux ans en qualité d'exploitant. A défaut d'une telle installation, il perd la qualité d'associé d'exploitation. »

La parole est à M. de Montalembert.

M. Geoffroy de Montalembert. Monsieur le président, je souhaiterais obtenir de nos rapporteurs et de M. le ministre de l'agriculture quelques précisions au sujet de cet article.

Je lis dans le texte qui nous vient de l'Assemblée nationale que l'associé d'exploitation marié — et non plus, comme dans le texte du Gouvernement, en cas de mariage — ayant la qualité de descendant, de frère ou de sœur du chef d'exploitation ou de son conjoint, doit, lorsqu'il est âgé de vingt-trois ans ou plus, s'installer dans les deux ans en qualité d'exploitant. A défaut d'une telle installation, il perd la qualité d'associé d'exploitation.

Dans le commentaire que j'ai sous les yeux, il est bien précisé que l'article 8 prévoit que la qualité d'associé d'exploitation se perd instantanément si l'associé s'installe à son propre compte, ou à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de son mariage dès lors que l'associé, descendant, frère ou sœur du chef d'exploitation, dépasse l'âge de vingt-trois ans.

De cette rédaction, et en l'interprétant *a contrario*, ce qui est toujours assez compliqué, il faut conclure que, pour l'associé qui se marie avant l'âge de vingt-trois ans, le bénéfice du statut lui est conservé, s'il ne s'est pas installé ailleurs, jusqu'à vingt-cinq ans.

Pour l'associé marié qui n'a avec le chef d'exploitation ou son conjoint que des rapports d'alliance, il n'y aurait pas déchéance du statut d'associé avant l'âge normal de trente-cinq ans.

J'appartiens à une province où les textes sont examinés dans le détail. Je crois que cette disposition ouvrira des possibilités de discussions et de jurisprudence assez compliquées. Mon propos est donc de poser à M. le ministre de l'agriculture la question suivante : dans notre région qui comprend 75 p. 100 d'exploitation en fermage, il existe d'excellents rapports entre bailleurs et preneurs. Comment articuler ce texte avec les baux en cours, qui généralement sont des baux de neuf ans ? Mais surtout comment articuler ce texte dans le cadre des baux à longue durée, qu'ils soient de dix-huit ou de vingt-cinq ans ?

Le bailleur a conclu un bail, j'imagine, de vingt-cinq ans non seulement pour des raisons fiscales, mais aussi pour des raisons de bonne entente avec son locataire fermier. Ce bail de vingt-cinq ans est conclu en faveur de l'exploitant et de son épouse. Au bout de vingt-cinq ans, le bail est résilié sans que l'exploitant puisse revenir au statut du fermage alors que dans le cas du bail à dix-huit ans, il en va différemment. Pratiquement, nous allons à l'encontre ou bien du statut du fermage, ou bien de la législation sur les baux à longue durée lorsqu'il s'agit d'un bail à vingt-cinq ans et la loi que nous avons votée il y a quelques mois, avec tant de difficultés se trouve remise en cause.

Monsieur le ministre, je crois que la question valait la peine de vous être posée. L'associé devra-t-il, parce qu'il se marie, quitter l'exploitation familiale ? Dans ma région les exploitations familiales sont le plus souvent selon l'heureuse terminologie que vous avez, je crois, inventée « à responsabilité personnelle » car elles sont, en général, d'une superficie plus importante que celles considérées dans d'autres régions comme celles d'une exploitation familiale. Si l'associé ou le fils du titulaire d'un bail de vingt-cinq ans par exemple est obligé de quitter l'exploitation et de perdre la qualité d'associé, un problème se posera. J'ai voulu le soulever car je crois qu'il mériterait quelques précisions et quelques explications.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je demande la parole.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je voudrais dire tout d'abord à M. de Montalembert que je ne suis pas l'auteur ou l'inventeur de l'expression « exploitation à responsabilité personnelle ». Elle a été employée depuis déjà un certain temps par le C. N. J. A.

M. Geoffroy de Montalembert. Vous l'avez reprise.

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Je l'ai reprise à mon compte, car je trouve qu'elle est parfaitement conforme à la conception que l'on peut avoir des structures de l'agriculture et de leur évolution.

Pour en revenir au fond, je dirai que ce problème a été effectivement soulevé. Nous avons consulté les juristes et il est apparu qu'il fallait se concerter avec la profession avant de proposer une solution définitive qui, de toute façon, était de nature réglementaire et que, par conséquent, ce problème devait être résolu par les textes d'application.

C'est la raison pour laquelle nous les étudions actuellement et je compte d'ailleurs très prochainement faire tenir, au niveau de mes services et des organisations professionnelles, une réunion pour examiner quelle est la meilleure solution qu'on souhaite adopter au niveau professionnel dans ce domaine. La consultation à laquelle je m'étais livré auprès des juristes concerne simplement les structures réglementaires.

M. Geoffroy de Montalembert. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. de Montalembert pour répondre au Gouvernement.

M. Geoffroy de Montalembert. Monsieur le ministre, je vous remercie de votre réponse. Je me permets de me féliciter de l'avoir provoquée, mais je voudrais aller un petit peu plus loin et vous dire qu'en cette matière où vous agirez, réglementairement parlant, il serait préférable — et je suis sûr que vous le ferez — de consulter les régions à prédominance de fermage. Je crois que c'est important et j'ajoute qu'il y aurait lieu de lier à cette question celle qui est relative aux groupements agricoles fonciers où, précisément, l'associé pourrait peut-être entrer. Cela rejoint, en effet, ma première question.

Je ne vous demande pas de répondre en ce moment, mais simplement de lier toutes ces questions. Je serais particulièrement heureux que les régions à prédominance de fermage comme la mienne fussent consultées. D'ailleurs, mon excellent collègue M. Caron vous fera part, lors de la défense de son amendement, des doléances et des inquiétudes de nos jeunes agriculteurs. Par conséquent, je voudrais que vous soyez très attentif aux dispositions réglementaires que vous pourriez prendre, je le répète, en liaison avec la profession et les jeunes agriculteurs des régions auxquelles je faisais allusion à l'instant.

M. le président. Je crois que M. le rapporteur m'a demandé tout à l'heure la parole.

M. Jean Gravier, rapporteur. Je n'avais pas demandé la parole pour ces questions.

M. le président. J'avais noté que M. de Montalembert avait d'abord interrogé les rapporteurs, puis M. le ministre. Veuillez m'excuser.

Je pense que M. de Montalembert n'a pas d'explication particulière à demander au rapporteur.

M. Geoffroy de Montalembert. Vous me provoquez, monsieur le président. *(Sourires.)*

M. le président. Je ne vous ai pas donné la parole, monsieur de Montalembert. J'ai demandé au rapporteur s'il voulait la prendre, mais il ne me l'a pas demandée. Vous avez épuisé toutes les ressources. Il n'y a plus personne à qui répondre. Personne ne veut plus vous parler. *(Rires.)*

M. Geoffroy de Montalembert. Monsieur le président, permettez-moi alors de vous demander la parole malgré tout *(Sourires)* et, connaissant votre courtoisie, simplement pour ne pas rester sur cette impression que les rapporteurs ne m'ont pas répondu. Si j'ai dit : MM. les rapporteurs et M. le ministre, c'est que j'éprouve un grand intérêt et un grand agrément à entendre les rapporteurs qui répondent toujours à votre question, car ils connaissent parfaitement les textes. De plus je ne pouvais m'adresser au seul ministre, car la hiérarchie m'obligeait d'abord à m'adresser aux rapporteurs. *(Sourires.)*

M. le président. En ce qui concerne les rapporteurs, ce sera pour la prochaine fois. *(Nouveaux sourires.)*

Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'article 8.

(L'article 8 est adopté.)

M. le président. Je suis saisi d'un amendement n° 9 qui tend à insérer un article additionnel ; mais il convient de le réserver jusqu'au vote de l'article 9.

Article 9.

M. le président. « Art. 9. — Il est inséré au code rural, un article 1122-1 ainsi rédigé :

« Art. 1122-1. — Sans préjudice de l'application de l'article 1122, deuxième et troisième alinéa, du présent code, ont droit à la retraite de base à l'âge de soixante-cinq ans ou de soixante ans en cas d'inaptitude au travail, les membres de la famille du chef d'exploitation qui ont satisfait à toutes les prescriptions du chapitre IV du titre II du livre VII du présent code et qui ont donné lieu au versement d'au moins cinq années de la cotisation prévue à l'article 1123-1^a dudit code. » — *(Adopté.)*

Articles additionnels.

M. le président. Par amendement n° 9, M. Jean Gravier, au nom de la commission des affaires sociales, propose, après l'article 8, d'insérer un article additionnel ainsi conçu :

« Le 3° de l'article 1106-1-I du code rural est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3° Aux anciens exploitants et à leurs conjoints titulaires de la retraite de vieillesse prévue à l'article 1110, ainsi qu'aux titulaires de la retraite de base prévue à l'article 1122-1. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Jean Gravier, rapporteur. L'insertion dans le code rural par l'article 9 du projet de loi d'un article 1122-1 nouveau, substituant pour les membres de la famille du chef d'exploitation ayant cotisé au moins cinq ans à l'assurance vieillesse agricole de la retraite de base à l'allocation, pose un problème en ce qui concerne le droit à l'assurance maladie de ces membres de la famille.

L'article 1106-1-I-3° actuel du code rural applique, en effet, le régime de l'Amexa : « Aux anciens exploitants et à leurs conjoints titulaires de la retraite de vieillesse prévue à l'article 1110, ainsi qu'aux titulaires de l'allocation de vieillesse prévue au même article, lorsqu'ils sont membres de la famille de l'exploitant et qu'ils ont donné lieu à cotisation pendant au moins cinq ans. »

Or, désormais, les membres de la famille de l'exploitant, qui auront donné lieu à cotisations pendant au moins cinq ans, ne seront plus titulaires de l'allocation de vieillesse agricole, mais de la retraite.

Il s'agit donc, en bref, d'insérer un texte de coordination entre ces divers textes.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Le Gouvernement accepte l'amendement.

M. le président. Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 9.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Cet article additionnel est donc inséré dans le projet de loi.

Par amendement n° 14 rectifié, M. Paul Caron propose, après l'article 9, d'insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« Pendant une période transitoire de cinq ans à compter de la mise en vigueur de la présente loi, les jeunes agriculteurs auront la faculté d'opter à l'âge de dix-huit ans, soit pour le maintien de l'actuel statut d'aide familial avec les avantages sociaux, juridiques et financiers qu'il peut comporter, soit pour le nouveau statut d'associé d'exploitation prévu par la présente loi.

« A l'expiration du délai de cinq ans, le Gouvernement pourra, par décret pris en Conseil d'Etat, proroger ce délai pour une nouvelle période de cinq ans. »

La parole est à M. Caron.

M. Paul Caron. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, on ne peut qu'approuver le souci manifesté par le Gouvernement de favoriser le maintien des jeunes à la terre en leur offrant plus d'autonomie, de responsabilité et de chances de formation.

Mais le projet de loi actuel supprime l'ancien statut d'aide familial et limite le choix des jeunes entre dix-huit et trente-cinq ans et des exploitants à deux seules possibilités : premièrement, l'adhésion à une convention-type départementale prévoyant, entre autres, au bénéfice de l'associé d'exploitation, d'une part, l'institution d'un congé de formation et, d'autre part, l'intéressement aux résultats de l'exploitation.

Deuxièmement, à défaut de l'adhésion à cette convention, l'exploitant est tenu de verser à l'associé d'exploitation une allocation dont le montant est fixé, pour toute la France, par arrêté ministériel, après consultation des organismes agricoles.

Cette atteinte sensible au libre choix des intéressés est d'autant plus paradoxale que la réalité présente une très grande diversité de situations particulières. Dans le premier cas, le congé de formation est financièrement à la charge de l'exploitant et l'on peut s'interroger sur les obligations comptables qui seront imposées à ce dernier pour le calcul de l'intéressement au résultat. Dans le deuxième cas, l'aide familial devient, ni plus ni moins, le salarié de l'exploitant. Il faut souligner que l'associé d'exploitation est soumis à l'impôt sur le revenu.

Ce projet n'est pas entièrement satisfaisant car il risque de détériorer le climat de l'exploitation de type familial en transformant les relations parents-enfant et rapports patron-salarié.

De plus, il réalise une ingérence abusive de l'Etat dans la vie familiale. Il encouragera exploitants et associés à avoir bonne conscience, en se contentant du minimum légal, même si c'est au préjudice de tous. Il constitue dans tous les cas un surcroît de charges directes ou indirectes pour l'exploitation ; congés de formation, impôts, complications administratives, diminution de l'autofinancement.

Il convient, à mon sens, d'insister sur le fait que l'associé d'exploitation a plus d'intérêt à voir son travail récompensé en nature — partie de cheptel, par exemple, au moment de son installation — que de recevoir une allocation mensuelle dont il perdra une partie en impôts.

Mon amendement demande que le nouveau statut proposé soit non une obligation, mais une option libre des intéressés, afin que tous les jeunes qui le désirent puissent garder ou choisir l'actuel statut d'aide familial. Je pense qu'il va dans le sens de la souplesse d'application que vous souhaitez, monsieur le ministre, si j'en crois la déclaration liminaire que vous nous avez faite tout à l'heure.

En terminant, j'exprime la crainte, si cette possibilité d'option pour une période limitée n'était pas accordée, qu'on n'aboutisse à une divorce entre les états-majors agricoles parisiens et les intéressés dans nos régions, divorce que je pourrais comparer à celui qui a été constaté à propos de la loi sur les sursis.

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

M. Jean Gravier, rapporteur. La commission, qui a eu connaissance de cet amendement lors de sa réunion de ce matin, y a donné un avis défavorable.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. M. Caron a exprimé des réserves et demandé l'institution d'un régime

optionnel pour une certaine période, en alléguant un certain nombre de raisons dont m'avait également fait part M. de Montalembert.

Je répondrai d'abord à M. Caron qu'il s'agit non du maintien du statut d'aide familial, qui a pour caractéristique de ne pas exister, mais du *statu quo*. Ce résultat me paraît donc tout à fait contraire à l'esprit même du projet qui veut marquer une évolution permettant de dégager les moyens d'incitation et de persuasion dont je définissais tout à l'heure les objectifs. C'est, en fait, l'expression de la pensée minimaliste par opposition à la pensée maximaliste exposée par certains, ce qui prouve bien qu'il est très difficile de satisfaire toutes les revendications qui se manifestent sur un sujet aussi profondément humain.

Je suis au regret de dire à M. Caron que je ne suis absolument pas en mesure d'accepter son amendement, quelles que soient les justifications qu'il veut bien lui donner. Cela ne m'empêche pas, bien entendu, de rendre hommage à cet hymne à la tradition, dans ce qu'elle a de meilleur, qu'il a bien voulu nous présenter.

Compte tenu de ces différentes explications et de l'objectif recherché, je demande à M. Caron de bien vouloir retirer son amendement qui aurait pour résultat de priver cette réforme de l'essentiel de ses justifications.

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

M. Paul Caron. Je le retire, monsieur le président.

M. le président. L'amendement n° 14 rectifié est retiré.

Article 10.

M. le président. « Art. 10. — Un décret en Conseil d'Etat définira les aménagements nécessaires à l'application de la présente loi dans les départements d'outre-mer. » — (Adopté.)

Article 11.

M. le président. « Art. 11. — La présente loi entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 1974. »

Par amendement n° 10 rectifié, M. Jean Gravier, au nom de la commission des affaires sociales, propose de rédiger ainsi cet article :

« A l'exception de l'article 8 bis et de l'article 9 qui entreront en application le 1^{er} juillet 1973, la présente loi entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1974. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. Jean Gravier, rapporteur. Comme il est de tradition, l'Assemblée nationale a voulu fixer la date à laquelle la nouvelle loi entrerait en application et elle a retenu celle du 1^{er} janvier 1974.

Nous pensons cependant que l'article 9 ouvrant désormais droit à une retraite de base aux membres de la famille du chef d'exploitation et l'article 8 bis qui y est joint devront entrer en vigueur le 1^{er} juillet 1973.

Tel est l'objet de cet amendement.

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

M. Jacques Chirac, ministre de l'agriculture. Cette précision me paraissant utile, j'accepte l'amendement.

M. le président. Avant de mettre aux voix l'amendement n° 10 rectifié, je me permets de demander à M. le rapporteur s'il verrait un inconvénient à remplacer les mots : « A l'exception de l'article 8 bis et de l'article 9... », par la rédaction suivante : « A l'exception des articles 8 bis et 9... ».

M. Jean Gravier, rapporteur. La commission accepte cette rédaction, monsieur le président.

M. le président. Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 10 rectifié, ainsi modifié, accepté par le Gouvernement.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. En conséquence, l'article 11 est ainsi rédigé.

Avant de mettre aux voix l'ensemble du projet de loi, je donne la parole à M. Mathy pour explication de vote.

M. Marcel Mathy. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, tenant compte des améliorations apportées par le Sénat au texte de l'Assemblée nationale, le groupe socialiste votera ce projet de loi, plus par raison que par enthousiasme. Il pense, en effet, que, malgré ses imperfections, celui-ci permettra d'améliorer et de clarifier la situation de nombreux aides familiaux, plus particulièrement celle des plus jeunes, en les incitant à rester sur les exploitations à la mise en valeur desquelles ils participent.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'ensemble du projet de loi.

(Le projet de loi est adopté.)

M. le président. Comme il en a été précédemment décidé, le Sénat va maintenant interrompre ses travaux jusqu'à vingt et une heures quinze.

La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à dix-huit heures quarante minutes, est reprise à vingt et une heures vingt minutes, sous la présidence de M. Alain Poher.)

PRESIDENCE DE M. ALAIN POHER

M. le président. La séance est reprise.

— 4 —

HOMMAGE AU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

M. le président. Mes chers collègues, monsieur le président du Conseil économique et social, il m'est très agréable, au nom du Sénat, de saluer votre présence ici à l'occasion de l'audition, en séance publique, d'un rapporteur du Conseil économique.

Cette procédure, prévue par l'article 69 de la Constitution, qui précise qu'un membre du Conseil économique et social peut être désigné par son Assemblée pour exposer devant les assemblées parlementaires l'avis du Conseil sur les projets ou propositions qui lui ont été soumis, a été déjà appliquée à différentes reprises devant les commissions du Sénat.

En ces occasions, il leur a été loisible d'apprécier l'extrême qualité des travaux de votre Assemblée.

Aussi, c'est avec une particulière satisfaction que nous accueillons ce soir pour la première fois en séance publique un rapporteur venant du palais d'Iéna, à l'occasion de la discussion du projet de loi modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Je me permets de rappeler que le Sénat avait en décembre 1968 adopté, sur le rapport de notre regretté collègue le recteur Prelot, une proposition de loi qui a été renvoyée à l'Assemblée nationale et qui tendait à créer les conditions d'une étroite coopération entre le Sénat et le Conseil économique et social. C'est donc aujourd'hui un pas important qui a été accompli pour développer entre nos deux Assemblées un travail fructueux pour une meilleure élaboration de la loi. (Applaudissements.)

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat au travail, à l'emploi et à la population. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Monsieur le président, mesdames, messieurs les sénateurs, avec votre aimable permission, je voudrais indiquer à M. Emile Roche, président du Conseil économique et social, combien je suis sensible à sa présence ce soir à notre débat sur le projet de loi modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Sa présence, ainsi que, dans un instant, la participation pour ce projet du rapporteur désigné par le Conseil économique et social indiquent toute l'importance du sujet dont nous allons débattre et marquent le souci des assemblées de coopérer pour aboutir, du moins je l'espère, à un travail fructueux et à un résultat positif. (Applaudissements.)

(M. Etienne Dailly remplace M. Alain Poher au fauteuil de la présidence.)

PRESIDENCE DE M. ETIENNE DAILLY,

vice-président.

— 5 —

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Adoption d'un projet de loi.

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. [N° 292 et 308 (1972-1973).]

Avant d'ouvrir la discussion, je dois vous informer que M. le président du Sénat a reçu de M. Emile Roche, président du Conseil économique et social, la lettre suivante :

« Paris, le 8 juin 1973.

« Monsieur le président,

« J'ai l'honneur de vous confirmer que le Conseil économique et social demande, conformément aux dispositions de l'article 69 de la Constitution, que M. Louet, rapporteur du Conseil économique et social, puisse exposer devant le Sénat l'avis émis

par le Conseil dans sa séance du 21 mars 1973 sur le projet de loi modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

« M. Louet sera à la disposition du Sénat pour présenter l'avis du Conseil le mercredi 20 juin, date à laquelle la discussion de ce projet a été inscrite à l'ordre du jour du Sénat.

« Je vous prie de croire, monsieur le président, à l'assurance de ma haute considération.

« Signé : EMILE ROCHE. »

Conformément à l'article 69 de la Constitution et à l'article 42 de notre règlement, huissiers, veuillez introduire M. Louet, rapporteur du Conseil économique et social.

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

Je rappelle qu'en application de l'article 42, alinéa 4, du règlement, le représentant du Conseil économique et social expose devant le Sénat l'avis du Conseil avant la présentation du rapport de la commission saisie au fond. D'autre part, le représentant du Conseil économique et social a accès dans l'hémicycle pendant toute la durée de la discussion en séance publique. A la demande du président de la commission saisie au fond, la parole lui est accordée pour donner le point de vue du Conseil sur tel ou tel amendement ou sur tel ou tel point particulier de la discussion.

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

M. Roger Louet, rapporteur du Conseil économique et social. Monsieur le président, monsieur le secrétaire d'Etat, mesdames, messieurs, au nom du Conseil économique et social et en celui de son président, je tiens à remercier très chaleureusement votre Assemblée pour l'invitation qui m'a été faite d'exposer et de commenter devant vous l'avis du Conseil économique et social sur le projet de loi relatif à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

En inaugurant cette procédure, votre Assemblée témoigne avec éclat son désir d'établir désormais une collaboration étroite avec le Conseil économique et social, collaboration que notre Assemblée a toujours ardemment souhaitée et qu'elle espère voir se renouveler fréquemment.

M. le président. Monsieur le rapporteur, voulez-vous me permettre de vous interrompre une seconde, pour rappeler qu'en vertu des dispositions de l'article 69 de la Constitution, il en sera ainsi chaque fois que le Conseil économique et social aura choisi un de ses membres pour exposer devant notre Assemblée le point de vue du Conseil.

Il n'y a pas place pour une invitation du Sénat ; mais le Sénat sera toujours heureux d'accueillir les représentants du Conseil. Chaque fois que la demande lui en sera faite par ce dernier, le rapporteur qu'il aura choisi aura accès à cette tribune et y sera écouté avec tous les égards qu'il mérite. (Applaudissements.)

M. Roger Louet, rapporteur du Conseil économique et social. Je vous remercie, monsieur le président. J'ai pris connaissance, avec un très vif intérêt, du rapport présenté par M. André Méric. J'ai eu la satisfaction d'y retrouver un écho fidèle des préoccupations exprimées par notre propre Assemblée, qu'il s'agisse notamment du renversement de la charge de la preuve, de la réintégration du salarié abusivement licencié et du champ d'application de la loi.

Comme votre rapporteur l'indique lui-même, notre législation marque un retard certain sur celle de plusieurs de nos voisins, Italie et Allemagne notamment. La Commission des communautés européennes n'a-t-elle pas suggéré récemment qu'obligation soit faite à l'employeur de communiquer au travailleur les motifs de son licenciement, par écrit et sous forme spécifiée, et que la preuve du bien-fondé du licenciement soit à la charge de l'employeur ? Si certaines catégories de travailleurs : délégués, femmes enceintes, bénéficient d'une protection particulière, en revanche, la règle commune demeure celle du contrat de « louage de services » fait sans détermination de durée et qui peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes.

La jurisprudence de la Cour de cassation n'a pas varié en dépit des modifications législatives des 27 décembre 1890 et 19 juillet 1928, « l'intérêt de l'entreprise » continuant d'autoriser l'employeur à rompre, à tout moment, le contrat de travail à durée indéterminée sans avoir à justifier du moindre motif. C'est seulement dans le cas où le salarié peut administrer la preuve du caractère abusif de son licenciement que les tribunaux ont condamné l'employeur soit pour « légèreté blâmable », soit pour « intention de nuire » et l'ont contraint à réparer le préjudice subi en dommages et intérêts.

Par ailleurs, les tribunaux judiciaires se sont refusés à réparer un congédiement abusif par une réintégration du travailleur dans l'entreprise.

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

Examinons en quoi le projet de loi, qui a déjà subi certaines modifications à l'Assemblée nationale selon certains des éléments de la l'avis du Conseil économique et social, examinons en quoi, dis-je, le projet de loi est susceptible de rétablir une plus juste équité entre employeur et salarié liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

Le projet de loi tel qu'il ressort des travaux de l'Assemblée nationale institue une procédure nouvelle dont la première phase consiste en une tentative de conciliation, éventuellement de réconciliation entre les deux parties au contrat, un peu à l'image de la procédure de divorce ou de la procédure prud'homale. Le Conseil économique et social n'avait pas lui-même souhaité, au risque de la rendre inopérante, formaliser à l'excès cette étape du processus qui repose sur une intention et non sur une décision de l'employeur qu'il ne convient donc pas de précipiter, à la condition toutefois que la suite de la procédure soit plus contraignante.

Cela nous amène donc aux trois articles fondamentaux du projet de loi : les articles 24 p, 24 q et 24 s. Imaginons un cas de licenciement et appliquons-lui alternativement les dispositions du projet de loi et celles qui résultent des modifications suggérées par le Conseil économique et social.

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

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

Une majorité de membres du Conseil économique et social a considéré que le texte du projet de loi comportait un risque : que l'employeur s'en tienne *a priori* à l'énonciation écrite du licenciement sans autre commentaire et que, finalement, ce soit le salarié qui, comme par le passé, ait à justifier du caractère abusif du licenciement. Considérant que c'est par priorité le responsable, et non la victime de la décision de licenciement, qui doit faire logiquement la preuve du ou des motifs de celui-ci, d'autant plus qu'ils sont réputés *a priori* réels et sérieux, il a été proposé une modification de la rédaction. Cet article, ainsi corrigé, doit se comprendre comme suit : le juge demande d'abord à l'employeur d'administrer la ou les preuves quand le ou les motifs du licenciement auquel il a procédé sont réels et sérieux. Après quoi le juge recueille toutes autres informations utiles, tant auprès du salarié licencié qu'auprès d'autres témoins éventuels, et cela avant de former sa conviction. Pour ce faire, il recourt aux mesures d'instruction qu'il estime utiles. En d'autres termes, le juge fait son métier mais, au lieu d'une procédure faussement contradictoire telle qu'elle résulte du projet de loi, c'est à partir des motifs allégués et des preuves fournies par l'auteur du licenciement qu'il se détermine.

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

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

Voyons maintenant l'article 29 q. Le projet de loi résout en indemnités tant l'observation de la procédure que le caractère reconnu abusif du licenciement. Ce n'est que si l'employeur offre au salarié de le réintégrer et que si ce dernier l'accepte que la réintégration peut avoir lieu. Il y a là, aux yeux d'une majorité de membres du Conseil économique et social, une anomalie. Il est de bonne logique que la réparation normale du licenciement abusif soit la restitution au salarié de l'emploi dont il a été privé.

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

Le champ d'application de la loi n'a pas été modifié par le Conseil économique et social. Une proposition avait pourtant été adoptée en section, qui tendait à remener l'ancienneté dans l'entreprise à un an et à rendre applicable la loi sans limitation d'effectif, à l'exclusion toutefois des dispositions de l'article 24 q concernant la réintégration. Un amendement reprenant le texte du projet de loi a été adopté en séance plénière, au scrutin public, par 83 voix contre 75 et 10 abstentions. Je me plais à noter la concordance de vues entre notre assemblée et votre commission des affaires sociales, qui met la preuve à la charge de l'employeur et fait de la réintégration la sanction normale du licenciement abusif.

S'agissant du champ d'application, la loi va au-delà des vœux exprimés par notre assemblée. Je ne peux, sur ce point, que m'en féliciter à titre personnel puisque la section des activités sociales avait, sur ma proposition, envisagé de ramener de deux ans à un an l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de la loi.

Le projet d'avis du Conseil économique et social contient d'autres observations sur lesquelles je voudrais me permettre d'attirer votre attention. Il eût été souhaitable, selon notre assemblée, que le Gouvernement proposât une remise en ordre d'ensemble des textes relatifs au licenciement, que celui-ci soit individuel ou collectif, qu'il soit motivé économiquement ou non, afin que les procédures soient mieux harmonisées et aussi pour tenir compte de situations de fait, telles que l'inapplication de certaines dispositions de l'ordonnance de 1945 ou encore l'intervention de l'accord étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Il est apparu également regrettable que l'Etat, en tant qu'employeur, ne s'impose pas à lui-même des règles qu'il édicte pour les autres.

M. Marcel Souquet. Absolument !

M. Roger Louet, rapporteur du Conseil économique et social. La pratique des contrats à durée déterminée, mais en fait à durée indéterminée, pour des agents non titulaires de l'Etat, des services publics et des collectivités locales, est une source d'abus de droit que le projet de loi envisagé ne réprimera même pas. Il y a là une lacune, une discrimination qui appelle des dispositions pour le moins analogues à celles qui sont retenues par le projet de loi éventuellement remanié par vos soins.

Au cours de l'assemblée plénière du Conseil économique et social — et pour que votre information soit complète — je voudrais préciser qu'un grand nombre de groupes ont approuvé le projet d'avis présenté par la section des activités sociales de notre assemblée.

Celui-ci a cependant fait l'objet de critiques contradictoires émanant, d'une part, du groupe des entreprises privées et, d'autre part, des groupes de la C. G. T. et de la C. F. D. T.

Les représentants des entreprises privées, notamment ceux des petites et moyennes entreprises, ont estimé que les droits du salarié étaient affirmés par les conventions collectives et la loi, mais qu'il ne fallait pas que des dispositions trop rigoureuses permettent aux procès de se multiplier.

Ils ont d'ailleurs déposé un certain nombre d'amendements qui demandaient, en général, un retour au projet de loi. Ces amendements étaient les suivants : la preuve ne doit pas être mise à la charge de l'employeur, c'est au juge de former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ; si l'employeur s'oppose à la réintégration du salarié dans l'entreprise, l'indemnité ne doit pas être au moins égale au salaire des six derniers mois, mais être déterminée par le tribunal seul ; le champ d'application de la loi doit être limité aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et non un seul et aux entreprises comptant au moins onze salariés.

Au contraire, la C. G. T. et la C. F. D. T. avaient estimé que les améliorations du projet de loi étaient trop timides. Chacune de ces deux organisations avait déposé des amendements très proches et dont les principaux sont les suivants : dès la procédure de conciliation préalable au licenciement, l'employeur doit notifier par écrit la ou les causes du licenciement ; le salarié peut être assisté d'une personne de son choix, même n'appartenant pas à l'entreprise ; en cas de licenciement abusif, le choix entre la réintégration et l'indemnité appartient au seul

salarié, cette indemnité ne pouvant être inférieure au salaire des douze derniers mois ; la loi doit s'appliquer à tous les salariés, même dans les entreprises occupant moins de onze salariés et sans condition d'ancienneté.

Après intervention de nombreux votes, tous ces amendements ont été soit rejetés, soit retirés par leurs auteurs, à l'exception d'un seul, déposé par le groupe des entreprises privées et qui prévoit que les dispositions de la loi ne sont applicables ni aux licenciements opérés par les entreprises qui occupent habituellement moins de onze salariés ni aux licenciements qui visent les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise — en gros, c'est le retour au texte du projet de loi.

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

Avant d'en terminer, je me sens autorisé à insister auprès de vous sur l'importance que revêtent les propositions du Conseil économique et social et qui — je dois vous le dire — résultent d'une démarche pragmatique et réaliste. Du sort qui leur sera réservé dépendra sans aucun doute l'efficacité de la loi.

Je crois pouvoir traduire le sentiment profond d'une majorité de conseillers désireux de sortir d'une notion périmée et devenue insupportable, qui est celle du « contrat de louage de services ».

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

L'aspiration légitime des travailleurs à plus de dignité et de sécurité dans leur emploi impose à notre société une réforme fondamentale du droit de licenciement individuel. Un droit spécifique du contrat de travail, détaché du code civil, devrait naître de la future loi. C'est à cette condition qu'un terme pourra enfin être mis à certains abus actuels.

Monsieur le président, mesdames, messieurs, je vous remercie. (Applaudissements sur toutes les travées.)

M. le président. La parole est à M. le rapporteur de la commission des affaires sociales.

M. André Méric, rapporteur de la commission des affaires sociales. Monsieur le président, monsieur le secrétaire d'Etat, mes chers collègues, qu'il me soit permis, au début de mon propos, de remercier M. Louet, représentant du Conseil économique et social, pour son rapport oral. Je suis persuadé qu'il aidera les membres de la Haute assemblée à se prononcer sur ce texte, dont personne ne saurait ignorer l'importance, grâce à une information objective que chacun reconnaîtra. Qu'il me soit permis de l'en remercier très vivement. (Applaudissements.)

Mes chers collègues, le projet de loi qui vous est soumis, après son adoption par l'Assemblée nationale en première lecture, concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée et, plus spécialement, le licenciement.

L'importance et l'actualité du problème ne sauraient échapper à votre commission : chaque année, de 300.000 à 600.000 salariés sont victimes de licenciements.

La perte de l'emploi est une chose grave, car elle met en cause non seulement les moyens d'existence de l'intéressé, mais aussi ceux de sa famille, et cela pour une durée indéterminée.

En effet, si pour certains le reclassement est aisé, pour d'autres, malheureusement plus nombreux, que leur âge, la nature de leur qualification ou l'insuffisance de leur formation rejettent dans de mauvaises conditions sur le marché du travail, c'est l'entrée dans une période de chômage prolongé, la détérioration des conditions de vie, l'incertitude du lendemain.

Même en activité, le salarié se sait à la merci du licenciement, contre lequel il n'existe pas, ou guère, de garantie véritable.

Le droit au travail, réclamé depuis cent cinquante ans par les courants les plus divers du mouvement ouvrier, proclamé par notre Constitution depuis 1946, s'est peu à peu affirmé comme principe, mais jamais comme réalité. Il y a là une anomalie qu'il appartient au législateur, dans la mesure du possible, de supprimer.

L'exposé des motifs du texte déposé par le Gouvernement précise qu'il s'agit : « ... d'assurer une protection efficace du travailleur contre les décisions à caractère unilatéral qui pourraient revêtir une forme arbitraire... » et d'accorder « ... des garanties indispensables au salarié menacé de licenciement... ».

Ce sont ces mêmes considérations qui ont inspiré votre commission.

Elle s'est efforcée d'être réaliste et a voulu tenir compte de l'environnement juridique et économique existant, mais égale-

ment des aspirations légitimes dont l'ensemble des salariés, par l'intermédiaire de leurs organisations syndicales, se sont fait l'écho.

Il est certain que, sur un problème qui intéresse si profondément la vie quotidienne de tant de citoyens, une réforme par trop superficielle serait pire que le *statu quo*, parce qu'ayant suscité inconsidérément de grandes espérances, elle amènerait inévitablement de grandes désillusions et provoquerait, sans nul doute, des remous sérieux sur le plan social. Le licenciement est encore, en France, à ce jour, un droit discrétionnaire de l'employeur.

Le droit du travail, encore en pleine formation, est un des plus perméables à l'évolution. Le droit de licenciement n'a pas entièrement échappé à ce climat de changement. Cependant, si les salariés sont aujourd'hui mieux protégés contre les conséquences d'un renvoi, les principes qui régissent l'exercice du droit de licenciement n'ont pratiquement pas changé depuis un siècle.

Nous avons assisté à l'atténuation des conséquences, tout d'abord par le délai-congé.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, employeur ou salarié, doit respecter un certain délai entre le moment où elle exprime sa décision et celui où cette décision s'applique.

Ce délai de préavis ou délai-congé présente des avantages pour chacun des intéressés : en cas de démission du salarié, il donne à l'employeur le temps de chercher un remplaçant pour le poste qui va se trouver vacant ; en cas de licenciement, il permet au salarié de ne pas se trouver sans ressources pendant une certaine période, au cours de laquelle il peut s'efforcer de trouver un nouvel emploi.

Aussi, le délai-congé s'est-il imposé voilà déjà longtemps comme usage dans certaines professions. La loi du 19 juillet 1928, complétée et améliorée par celle du 19 février 1958 et l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, en a fait une règle générale et impérative à laquelle ni les règlements intérieurs des entreprises ni les contrats individuels ne peuvent déroger.

Actuellement, deux régimes de délai-congé légal sont prévus.

En cas de démission, ce sont les conventions collectives ou, à défaut, les usages de la profession qui s'appliquent. Le délai de préavis le plus fréquemment appliqué est de huit jours pour les ouvriers et d'un mois pour les employés.

En cas de licenciement, le délai varie suivant l'ancienneté du salarié : si l'ancienneté est inférieure à six mois, on se réfère à la convention collective ou à l'usage ; si elle est comprise entre six mois et deux ans, le délai de préavis est d'un mois minimum ; si elle est supérieure ou égale à deux ans, le délai de préavis est fixé à deux mois.

Trois remarques s'imposent cependant.

En premier lieu, il faut signaler que les délais sont souvent allongés par les conventions collectives, surtout pour les emplois qualifiés et bien rémunérés.

En outre, il convient de rappeler que l'obligation du délai-congé peut disparaître non seulement en cas de force majeure — c'est-à-dire d'événement imprévisible et inévitable entraînant une impossibilité absolue d'exécution des obligations nées du contrat — mais également en cas de faute grave de l'autre partie. La jurisprudence considère comme telle toute faute qui révèle de la part de son auteur une incapacité ou une incurie de nature à interdire le maintien du salarié au poste qu'il occupe, même pour une durée limitée. Elle tient compte moins de la gravité subjective de la faute que des perturbations qu'elle peut entraîner. La malversation, l'inconduite, l'absence sans motifs, l'ébriété peuvent constituer des fautes graves justifiant l'inobservation du délai de préavis.

Enfin, le respect du délai de préavis peut toujours être remplacé par le versement d'une indemnité.

On distingue, d'abord, l'indemnité spéciale prévue par l'ordonnance précitée du 13 juillet 1967. L'employeur qui licencie un salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté a la possibilité de se borner, au lieu des deux mois de délai-congé, à n'accorder qu'un mois de préavis effectif, accompagnés d'une indemnité égale à dix heures ou à un vingtième de mois de salaire par année d'ancienneté. L'employeur, s'il n'a plus un très grand besoin des services d'un salarié, a donc tout intérêt à opter pour cette solution, qui ne devient plus coûteuse que le respect des deux mois de préavis que si l'intéressé a plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Il y a là un véritable privilège de l'employeur, qui ôte beaucoup de sa portée à l'amélioration introduite en 1967 ;

C'est, ensuite, l'indemnité de brusque rupture versée par l'employeur qui, en l'absence de faute grave du salarié ou de force majeure, n'observe pas le délai de préavis prévu par la loi ou les conventions collectives.

Cette indemnité, destinée en principe à sanctionner un manquement aux prescriptions de la loi, est, en fait, un simple substitut du salaire puisqu'une jurisprudence confirmée la fixe à un montant égal à la somme qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis. Encore faut-il préciser que, si l'intéressé a plus de deux ans d'ancienneté, l'indemnité sera égale non pas à deux mois de salaires, mais à un mois auquel s'ajoutera l'indemnité spéciale de l'ordonnance du 13 juillet 1967. Par conséquent, si l'on s'en tient à la réalité et non aux principes, l'employeur dispose d'une véritable option entre le respect du délai de préavis et sa méconnaissance.

De même que le délai-congé, l'indemnité de licenciement s'est instaurée dans les usages de certaines professions, s'est développée dans les conventions collectives et n'a été qu'ensuite généralisée et imposée par le législateur.

Elle répond au souci d'atténuer pour le salarié les conséquences du licenciement, qui sont d'autant plus graves que le salarié est ancien dans l'entreprise. Contrairement au préavis, qui bénéficie aux deux parties du contrat de travail, elle constitue une protection spécifique du salarié.

Jusqu'à une époque récente, seuls les voyageurs, représentants et placiers ainsi que les journalistes professionnels bénéficiaient d'une indemnité légale en cas de licenciement. L'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, complétée par un décret n° 67-582 de la même date, prévoit désormais pour l'ensemble des salariés ayant deux ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement dont les modes de calcul sont les mêmes que pour l'indemnité spéciale compensatrice du deuxième mois de préavis : dix heures ou 1/20 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Il s'agit donc, on le voit, d'une indemnité fort modeste, parfois augmentée par voie de convention collective.

A cette indemnité s'ajoutent évidemment, pour le salarié licencié, les différentes prestations destinées à couvrir le risque permanent qu'est le chômage, l'aide aux travailleurs privés d'emploi, notamment l'allocation spéciale instituée par l'accord interprofessionnel du 31 décembre 1958 et rendue obligatoire par l'ordonnance n° 67-580 du 13 juillet 1967.

Il reste que le licenciement, même si les mécanismes existants garantissent la survie du travailleur qui en est victime, demeure, pour ce dernier, un drame sans commune mesure avec l'incident que constitue pour l'employeur la démission du salarié.

La permanence du principe est néanmoins réelle.

Si le législateur est intervenu pour protéger quelque peu les salariés contre les conséquences du licenciement, c'est bien parce que l'employeur possède toujours le droit discrétionnaire de licencier, droit qui ne disparaît qu'en cas d'abus démontré par le travailleur qui fait l'objet du licenciement.

Le premier alinéa de l'article 23 du livre premier du code du travail stipule que « le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes ».

Notons bien qu'il s'agit d'une reproduction pure et simple du deuxième alinéa de l'article 1780 du code civil. Le régime du licenciement reste, en effet, dominé par des principes formulés au lendemain de la Révolution française et intégrés dans notre code civil : la liberté contractuelle, c'est-à-dire la liberté de s'engager ou de ne pas s'engager dans un contrat de travail et aussi de le rompre ; l'article 20 du livre premier du code du travail, reproduisant également une disposition de l'article 1780 du code civil, précise qu'« on ne peut engager ses services qu'à temps » et porte ainsi la marque d'une époque où l'on pouvait craindre de voir reconstituer conventionnellement un régime de servage ; l'égalité des parties, qui voudrait que patron et salariés soient deux contractants égaux, et qui implique que la faculté de rompre ce contrat soit reconnue de façon absolument symétrique à l'employeur et au salarié ; le droit de propriété de l'employeur sur l'entreprise dont il assume les risques et qu'il gère au mieux de ce qu'il considère comme son intérêt.

Il n'existe aucune différence, pour le code civil, entre l'employeur qui licencie et le salarié qui démissionne. Le droit, pour le second, de louer ses services à quelqu'un d'autre implique le droit, pour le premier, de changer à son gré de collaborateur.

Cela est si vrai que, lorsqu'une ordonnance du 24 mai 1945, inspirée par des préoccupations de sécurité de l'emploi et par un souci de promouvoir le principe du droit à l'emploi, a voulu soumettre à autorisation préalable des services du travail et de la main-d'œuvre les licenciements individuels, ses dispositions ont été réduites à néant par une jurisprudence plus que restrictive : l'autorité administrative, en effet, ne doit s'inspirer dans sa décision que de motifs purement économiques. En outre, l'article 9 du décret d'application du 23 août 1945 stipule que « les décisions prises par les services de main-d'œuvre ne portent pas atteinte aux dispositions du droit commun qui régissent les rapports entre employeurs et salariés » : en d'autres termes, le

défaut d'autorisation, ou même de demande d'autorisation, est sans influence sur la validité du licenciement et sur le droit éventuel du travailleur à des dommages-intérêts.

Le licenciement ne constitue pas, comme le bon sens conduirait à le penser, la sanction décidée par l'employeur d'une faute commise par son subordonné, il est l'exercice normal d'un droit reconnu légalement et contractuellement à l'employeur. Il n'a donc nul besoin d'être motivé.

Le juge, suivant en cela un mouvement généralisé de réaction contre l'individualisme libéral et la conception absolutiste et abstraite des droits de l'homme, avait eu l'idée au XIX^e siècle, d'appliquer au licenciement la théorie civiliste de l'abus des droits. Pour faciliter cette évolution, la loi du 27 décembre 1890, modifiée par la loi du 19 juillet 1928, est intervenue pour affirmer que la résiliation unilatérale d'un contrat de travail pouvait donner lieu à des dommages-intérêts. Cette formule assez vague, inscrite aujourd'hui au cinquième alinéa de l'article 23 du livre premier du code du travail, dut être interprétée par la cour de cassation, qui décida que l'employeur pourrait se voir réclamer en justice une réparation « lorsqu'il aurait fait de son droit un usage abusif et préjudiciable ».

La jurisprudence tira le maximum de la brèche ainsi ouverte, mais quel que fût son souci de l'équité, elle restait tenue par le système juridique en vigueur. Or, dans la mesure où l'employeur qui licencie ne fait qu'user d'un droit, c'est au salarié qui invoque devant le juge l'abus de ce droit de prouver la véracité de ses allégations.

La loi du 19 juillet 1928 a semblé réaliser un nouveau pas en avant en précisant — cette règle constitue l'actuel alinéa 6 de l'article 23 du livre premier du code du travail — que le jugement devrait mentionner le motif allégué par l'employeur. Beaucoup de bons esprits pensaient de la sorte obliger l'employeur à fournir le motif véritable du licenciement et mettre le salarié en mesure de critiquer ce motif devant les tribunaux.

L'application de cette loi fut décevante et l'on peut dire que cette déception dure encore, puisque aucun progrès législatif dans la protection des salariés contre le licenciement abusif n'a eu lieu depuis 1928.

Que constatons-nous, en effet, en revenant à la situation actuelle ?

Il convient de rappeler, d'abord, que l'employeur n'est nullement tenu de donner son motif lorsqu'il prend la décision de licencier un salarié. Devant le juge, au contraire, en supposant que le salarié ait eu les connaissances juridiques et le courage nécessaires pour saisir le conseil des prud'hommes, le chef de l'entreprise est certes tenu de fournir le motif du licenciement.

Mais il peut invoquer non seulement une faute grave du salarié, de celles qui justifient le renvoi immédiat, mais également une faute légère. Il peut même — et d'une certaine manière il y a intérêt — invoquer des motifs totalement subjectifs et pratiquement invérifiables, tels que le mauvais caractère du salarié (Arrêt de la Cour de cassation, 16 décembre 1963) ou le grief d'avoir écouté à la porte du directeur (Arrêt de la Cour de cassation, 19 janvier 1961). En cas d'altercation entre deux salariés, il a la faculté de n'en congédier qu'un des deux (Arrêt de la Cour de cassation, 1^{er} avril 1968).

Bien mieux, il peut licencier le salarié en dehors de toute faute et fournir au juge un motif difficilement contrôlable, tel que l'« insuffisance professionnelle » ou le « manque d'esprit d'adaptation » de l'intéressé à l'évolution des techniques de production ou d'administration de l'entreprise (Arrêt de la Cour de cassation, 29 janvier 1964). La Cour de cassation se montre extrêmement ferme sur ce point, quels que soient l'âge, l'ancienneté, l'état de santé du travailleur licencié. Dans un arrêt cité notamment par le professeur Camerlynck, elle précise que l'« employeur n'a aucune obligation particulière de stabilité de l'emploi ».

Le salarié qui se plaint d'un licenciement abusif doit prouver l'abus de droit. Et la jurisprudence se montre extrêmement stricte dans l'application de cette règle. Tant que le salarié n'a pas démontré de façon certaine l'existence d'une faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier, la validité du licenciement reste acquise.

Ainsi, le caractère abusif du licenciement n'est reconnu que dans un nombre restreint de cas ; il faut démontrer, suivant une formule que l'on retrouve souvent dans la jurisprudence, « l'intention malicieuse » ou la « légèreté blâmable » de l'employeur.

Parfois, les circonstances du licenciement sont telles que « l'intention malicieuse » est aisément démontrable : c'est le cas de l'employeur qui congédie un salarié le jour même où celui-ci intervient, en se constituant partie civile, dans une instance correctionnelle engagée par le ministère public contre un chef de chantier de l'entreprise, dans le seul but de faire reconnaître ses droits à réparation du préjudice subi du chef d'un accident du travail dont il a été victime au service de l'établissement (Arrêt de la Cour de cassation, 10 décembre 1969) ; c'est le cas

de l'employeur qui licencie un salarié sous prétexte de « réorganisation de l'entreprise » au moment où l'intéressé, qui vient de faire l'objet d'un déclassement, a fait convoquer son employeur en conciliation devant le conseil de prud'hommes pour obtenir le maintien de sa qualification; c'est le cas de l'employeur qui renvoie un salarié huit jours avant que celui-ci ait obtenu le nombre d'années d'ancienneté nécessaire pour obtenir l'indemnité de licenciement (Arrêt de la Cour de cassation, 12 mars 1970).

Ces trois exemples, pris parmi des centaines d'autres, révèlent que la preuve est d'autant plus facile à établir qu'il existe des circonstances extérieures, des faits objectifs qui permettent de constater que l'employeur a détourné son droit à d'autres fins que celles qui lui sont assignées.

La « légèreté blâmable », elle, est un critère plus subtil et a permis une des extensions les plus remarquables de la jurisprudence relative à l'abus du droit de licenciement. Les exemples en sont variés :

— Cas de l'employeur qui incite un salarié à quitter son emploi stable pour l'embaucher dans son entreprise et le licencie quelques mois après sans raison valable (Arrêt de la Cour de cassation, 24 janvier 1964) ;

— Licenciement intervenu à la suite du rapport d'un policier privé relatant des faits niés par le travailleur (Arrêt de la Cour de cassation, 4 mars 1964) ;

— Renvoi d'une secrétaire par suite de la jalousie ombrageuse de la femme de son directeur (Arrêt de la Cour de cassation, 3 février 1965).

En revanche, la jurisprudence ne peut en aucun cas aller jusqu'à émettre une présomption de faute de la part de l'employeur.

L'irrégularité formelle du licenciement, même lorsqu'elle est grave, le défaut de consultation d'une instance disciplinaire compétente, par exemple, ne suffit nullement à donner au licenciement un caractère abusif.

Plus encore, le caractère fallacieux du motif invoqué par l'employeur ne rend pas le licenciement abusif. Le salarié licencié doit prouver non seulement que l'employeur a menti, mais encore que derrière le mensonge de l'employeur se cache un véritable motif et que ce motif est constitutif d'une faute. Ainsi, une juridiction de première instance ayant accordé des dommages-intérêts à un salarié licencié pour « activité et rendement insuffisants », alors qu'il avait été démontré que ces allégations étaient inexactes, a vu sa décision cassée devant la haute juridiction. La Cour de cassation rappelle en effet régulièrement que l'inexactitude des motifs est insuffisante à caractériser l'abus (Arrêt du 29 avril 1971).

Si votre rapporteur s'est étendu aussi longuement sur la législation et la jurisprudence actuelles, c'est à seule fin de montrer que notre droit de licenciement constitue, dans une époque de progrès social et dans un pays traditionnellement épris de justice, un îlot de conservatisme social difficilement admissible.

Le retard de notre législation par rapport à celle des autres pays développés n'est pas à démontrer.

Il suffit de se pencher sur la législation étrangère pour constater le caractère profondément retardataire du régime français de licenciement.

Certes, comme le soulignait M. Gorse, ministre du travail, de l'emploi et de la population, lors de son audition devant votre commission, à pays différents, législations différentes. Il est vrai que le climat social et la tradition syndicale allemande permettent des formes de cogestion difficilement transposables en France. Il est également vrai que la législation italienne, qui est à l'avant-garde du progrès social en ce domaine, n'est pas appliquée autant qu'il serait souhaitable.

Mais n'est-il pas un peu facile de se retrancher derrière des particularismes nationaux pour justifier le conservatisme d'un domaine du droit social qui n'a pratiquement pas évolué depuis un siècle, alors que l'environnement politique, économique et social a été, lui, complètement bouleversé ?

M. Louet, rapporteur au nom du Conseil économique et social, et M. Bonhomme, dans le très intéressant rapport qu'il a présenté au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, ont fait sur les législations étrangères des exposés extrêmement complets. Je n'y reviendrai pas.

Je voudrais faire tout de même observer que les quatre exemples de législations étrangères — celles de la Suède, de l'Italie, de l'Angleterre et de l'Allemagne — qui ont été évoqués par les rapports de M. Louet et de M. Bonhomme, bien qu'ils soient fort différents, ont un point commun, à savoir que le licenciement individuel n'est valable que s'il repose sur des motifs sérieux, tels que le comportement du salarié dans son travail ou les impératifs d'ordre économique

de l'entreprise. Le salarié n'est pas contraint, comme en France, d'établir la preuve que le motif invoqué par l'employeur est entaché d'« intention malicieuse » ou de « légèreté blâmable ».

Si l'on se tourne vers le droit international, on constate également une certaine convergence des organisations compétentes vers la définition d'un système de protection minimale du salarié face au licenciement.

L'Organisation internationale du travail, l'O. I. T., a voté le 26 juin 1963, lors de sa quarante-septième session, la recommandation n° 119 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Cette recommandation prévoit que le licenciement ne saurait être motivé, notamment, par des activités syndicales ou par des opinions du salarié, ni par des considérations tenant à la vie privée, la race, la couleur, le sexe, l'origine nationale ou sociale de l'intéressé; qu'il doit être justifié par un motif valable, tenant soit à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, soit aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qu'il ne doit pas intervenir sans que le travailleur ait eu la possibilité d'exposer son cas, avec éventuellement l'assistance d'une personne le représentant.

Comme le souligne le rapport du Conseil économique et social, « la conférence internationale du travail a mis en échec la conception libérale selon laquelle tout contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par la libre volonté de l'une ou l'autre des parties ».

La commission des Communautés européennes a également proposé, dans un rapport de synthèse, publié en mai 1972 et concernant le licenciement dans le droit des différents pays membres de la Communauté économique européenne, une harmonisation des législations existantes sur les bases suivantes : obligation pour l'employeur de communiquer au travailleur les motifs de son licenciement, par écrit et sous une forme spécifiée; remise de la preuve du bien-fondé du licenciement à la charge de l'employeur; délais de préavis et montant des indemnités modulés en fonction de critères tels que l'âge ou l'ancienneté; consultation des organes de représentation des travailleurs.

Encore s'agit-il — le rapport précité insiste bien sur ce point — de réglementations minimales. Les auteurs de cette étude semblent en effet estimer qu'il est possible d'aller plus loin, même en demeurant fidèle à l'optique de réalisme qui doit inspirer le législateur : celle d'« un compromis supportable entre la nécessité de protéger les travailleurs et la flexibilité des décisions prises au sein des entreprises à l'encontre du travailleur ».

La lecture de l'exposé des motifs du présent projet révèle de la part de ses auteurs une ambition louable.

Il s'agit, en effet, de sortir de « l'idée selon laquelle la formation ou la cessation du contrat intervient à l'initiative de volontés toutes deux abstraitement conçues comme libres et égales »; de « franchir une nouvelle étape »; d'« assurer une protection efficace du travailleur contre les décisions à caractère unilatéral qui pourraient revêtir une forme arbitraire ».

Or, il est apparu à votre commission que le texte proposé, même complété par les modifications votées par l'Assemblée nationale, était loin de répondre aux intentions pourtant clairement manifestées dans l'exposé des motifs : le projet actuel, en effet, ne contient que des innovations de faible portée et il convient de redéfinir les bases d'une réforme véritable.

La longueur du texte soumis à votre examen pourrait faire croire à une réforme générale et approfondie du droit de licenciement. Il n'en est rien : ce projet ne constitue, pour la plus grande partie, qu'une refonte et une codification de textes existants, qui se trouvent soit dans l'actuel code du travail — dont votre commission vous rappelle qu'il est en cours de refonte — soit dans des lois encore intégrées au code.

L'article 23 du livre premier du code du travail ainsi que les articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 67-581 se trouvent abrogés, démembrés et réinsérés dans un nouveau paragraphe du code entièrement consacré à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, dont ils constituent les articles 24 c et 24 k.

Ces articles traitent des points suivants : article 24 c : délai-congé en cas de démission; article 24 d : délai-congé en cas de licenciement; article 24 f : nullité du délai-congé prévu par règlement intérieur ou contrat individuel inférieur à celui de la loi; article 24 g : indemnité compensatrice de délai-congé; article 24 h : indemnité légale de licenciement; article 24 i : calcul de l'ancienneté; article 24 j : obligation de respect du délai-congé en cas de cessation d'entreprise; article 24 k : continuation des contrats en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise.

Il s'agit, à quelques détails près, d'une reproduction pure et simple de règles actuelles. Cependant, l'Assemblée nationale, par voie d'amendement à l'article 24 d et de suppression de l'article 24 e, a introduit une modification notable en matière de délai-congé. L'option donnée à l'employeur, lorsque le salarié a au moins deux ans d'ancienneté, entre l'octroi de deux mois

de préavis effectif et celui d'un mois de préavis accompagné d'une indemnité spéciale a été supprimée. L'employeur est désormais tenu de respecter le préavis de deux mois ou, à défaut, de payer l'indemnité compensatrice prévue à l'article 24 g.

Il est ainsi mis fin à une anomalie dénoncée depuis longtemps, choquante sur le plan du droit comme sur celui de l'équité.

Bien que l'intitulé du projet vise la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, c'est-à-dire aussi bien le licenciement que la démission, il convient de préciser que les innovations du texte concernent uniquement le licenciement. Encore ces innovations ne s'appliquent-elles qu'à la procédure, rien n'étant changé quant aux principes.

La nouvelle procédure de licenciement consiste essentiellement en une phase préalable, à propos de laquelle, tout à l'heure, nous ferons des propositions pour marquer l'intérêt que nous lui portons.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit désormais : convoquer l'intéressé en lui précisant l'objet de cette convocation ; lui faire connaître les motifs de la mesure envisagée ; entendre les explications que le salarié, assisté s'il le désire d'un membre du personnel de l'entreprise choisi par lui, peut avoir à donner.

Quant au licenciement proprement dit, l'employeur, s'il décide finalement de congédier le salarié, doit lui notifier cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'Assemblée nationale, sur proposition du Gouvernement, a adopté un amendement précisant que cette lettre recommandée ne pourrait être expédiée moins d'un jour franc après l'entretien prévu entre l'employeur et le salarié.

La réglementation est légèrement différente en cas de licenciement abusif. Les articles 24 p et 24 q du projet concernent la phase judiciaire et édictent les règles applicables en cas de litige portant sur le licenciement.

Lorsque le salarié estime le licenciement abusif, il saisit le conseil des prud'hommes, qui doit statuer dans le mois qui suit en cas de non-conciliation. Le juge « apprécie la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur ». Il peut, pour former sa conviction, prendre toutes mesures d'instruction qu'il juge utiles.

En cas de licenciement effectué en violation des prescriptions légales, l'article 24 q modifié par l'Assemblée nationale distingue selon que l'irrégularité concerne la procédure ou le fond, c'est-à-dire la validité du motif de licenciement.

L'irrégularité de procédure est sanctionnée par l'obligation pour l'employeur d'accomplir les prescriptions auxquelles il n'a pas satisfait et d'accorder au salarié une indemnité ne pouvant dépasser un mois de salaire.

Si la clause du licenciement ne répond pas aux exigences de « réel » et de « sérieux » posées par l'article 24 o, la sanction de ce manquement est soit la réintégration du salarié, soit, si l'une des parties s'oppose à la réintégration, l'octroi d'une indemnité égale au minimum aux salaires des six derniers mois.

La portée des nouvelles règles ainsi définies est beaucoup plus limitée qu'il ne semble.

En premier lieu, en effet, la phase de conciliation préalable au licenciement ne constitue pas une garantie réelle pour le salarié : elle l'informe, certes, mais l'employeur n'est tenu de faire connaître les motifs de la mesure envisagée que verbalement. Dans le cas où ces motifs sont légitimes, il ne manquera pas de les donner. Mais, s'il s'agit de motifs illégaux ou insuffisants, entachés de « légèreté blâmable » ou d'« intention malicieuse », il n'aura qu'à se cantonner dans des formules vagues et peu compromettantes, dans des allégations subjectives telles que celles qui ont été décrites dans la première partie de cet exposé.

En tout état de cause, il ne restera aucune trace de ces indications verbales. Le témoignage de la personne chargée d'assister le salarié au cours de l'entretien risque en effet d'être difficile à obtenir et, même pour un délégué du personnel protégé par une législation particulière, il y a quelque risque, à ce jour, à venir expressément contrecarrer l'intention de l'employeur.

En outre, les précisions apportées par le texte sur les droits et devoirs du juge en cas de litige n'apportent pas d'innovation fondamentale. La charge de la preuve du licenciement n'est nullement renversée.

Les auteurs du projet, au moment de son dépôt, avaient semblé vouloir nous convaincre qu'il comportait un renversement de la charge de la preuve. Devant les dénégations partielles de juristes, de magistrats, de syndicalistes, ils ont développé une thèse plus subtile : il n'y aurait pas renversement, mais transformation de la charge de la preuve. Cette charge n'incomberait désormais ni à l'employeur ni au salarié, mais au juge doté de moyens et de pouvoirs nouveaux.

Notre commission s'est très longuement interrogée sur la valeur d'une telle analyse et, quelles que soient la compétence, l'autorité et la bonne foi de ceux qui l'ont développée, il lui est apparu qu'elle ne résistait pas à un examen sérieux.

Les compétences données par ce texte au juge, celui-ci les possède depuis longtemps ! Lorsqu'en 1928 la réforme évoquée plus haut a imposé l'énoncé du motif du licenciement dans le jugement, elle a, par le fait, donné au juge plus que le moyen, le devoir d'apprécier la légalité de ce motif. Il l'a fait et, sur ce plan, rien n'est donc changé.

Mais — et c'est là l'argument décisif — il faudra désormais que ce motif soit réel et sérieux. N'y a-t-il pas là un changement par rapport à la réglementation actuelle ?

Il est certain que désormais le juge sera en mesure de déclarer abusif un licenciement pour lequel l'employeur invoque un motif mensonger, alors que le mensonge, dans la réglementation actuelle, ne suffit pas à donner au licenciement un caractère abusif. Mais le juge aura-t-il les moyens de se livrer personnellement aux enquêtes nécessaires, alors même que l'Assemblée nationale lui impose de se prononcer dans un délai très bref ? Votre commission des affaires sociales, pour sa part, en doute. Par conséquent, il faudra bien s'en tenir aux allégations fournies par les parties : d'un côté, un employeur qui — à moins d'être dépourvu des connaissances juridiques les plus élémentaires — invoquera un motif légal, de l'autre, un salarié qui prétend que l'employeur abuse de son droit de congédier. La vieille règle de procédure selon laquelle le fardeau de la preuve incombe au demandeur jouera automatiquement. Le salarié se trouvera alors dans la même impasse que maintenant : sans moyens d'investigation, il devra fournir une preuve extrêmement difficile à établir.

Enfin, le champ d'application du projet est arbitrairement limité.

L'article 24 r du présent texte précise que les dispositions essentielles de celui-ci, à savoir celles des articles 24 m, 24 o et 24 s, ne s'appliquent ni aux entreprises occupant habituellement moins de onze salariés — votre commission a accepté cette thèse — ni aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Comme nous l'avons rappelé au début de cet exposé, votre commission considère qu'il n'est pas possible, s'agissant d'un sujet aussi fondamental que le droit de licenciement, de se contenter des modifications toujours trop modestes, souvent illusoires, apportées par ce projet.

Avant de vous donner, au cours de l'examen des articles, le détail des amendements qu'elle soumet à votre approbation, elle tient à vous indiquer brièvement les principales transformations qui lui paraissent s'imposer.

C'est d'abord un renforcement de la procédure interne à l'entreprise. L'idée des auteurs du projet de créer une phase de conciliation dans l'entreprise préalablement au licenciement est extrêmement intéressante.

Pour beaucoup de travailleurs, en particulier pour les plus défavorisés, le recours au juge est une protection iréelle. Il faut déjà une certaine culture sociale et politique, il faut avoir dépassé la crainte qu'inspire souvent le monde de la justice, son vocabulaire et son formalisme, pour oser s'adresser à elle et surtout pour aller devant la Cour de cassation. Il faut en outre tenir compte de la lenteur du procès, des frais qu'il entraîne et de l'incertitude du résultat final.

De plus, la procédure interne à l'entreprise peut permettre dans bien des cas de dissiper des malentendus, d'éviter les licenciements décidés sous le coup de la colère ; elle donne au salarié les moyens de s'expliquer avec le chef d'entreprise, au chef d'entreprise le temps de peser les conséquences de sa décision pour le salarié. Mais il faut empêcher — et votre commission le demande au Sénat — que cette phase de conciliation ne se transforme en une simple formalité.

Entre la rigidité que redoutent les auteurs du projet et l'inconsistance actuelle de la procédure de conciliation de l'article 24 m, il existe une voie moyenne, c'est-à-dire un renforcement de cette procédure sur les points suivants : mention, dans la convocation écrite du salarié par l'employeur, des motifs qui ont conduit ce dernier à envisager le licenciement ; autorisation, pour le salarié, de se faire assister de la personne de son choix, fût-elle extérieure à l'entreprise.

Cette mesure ne présente aucun danger pour l'employeur et elle offre au salarié la possibilité de s'adresser à qui lui paraît le mieux à même de l'assister. Notre commission des affaires sociales a d'ailleurs instauré une possibilité identique pour le chef d'entreprise, à seule fin de donner à cette conciliation préalable toute la dimension nécessaire dans le domaine social.

Le droit allemand, le droit italien, le droit anglais confient à l'employeur le soin de prouver, en cas de litige, la légitimité du licenciement.

Votre commission, en vous demandant d'harmoniser notre droit avec ceux de nos trois plus grands et plus proches voisins, ne vous propose donc pas une mesure entachée d'exagération, d'extrémisme ou de mauvaise intention à l'égard de l'employeur.

Qu'il soit bien entendu que l'employeur conserve de toute façon le droit de licencier qui il veut, à condition que le motif du licenciement soit réel et sérieux.

Simplement, il est clair qu'il est plus facile à l'employeur de prouver que son subordonné est inexact, incompetent, indélicat, ou que le poste qu'il occupait se trouve supprimé, qu'au salarié de démontrer de façon rigoureuse la mauvaise foi éventuelle de celui qui le licencie.

Il ne s'agit nullement, comme l'ont soutenu certains, de faire peser une préconception d'abus sur l'employeur, nous nous en garderons bien. L'employeur de bonne foi n'aura aucun mal à assortir ses allégations d'exemples concrets, de faits précis, qui en garantiront le bien-fondé. En revanche, il est presque impossible pour le salarié d'obtenir les documents et surtout les témoignages lui permettant, quand le licenciement est abusif, de confondre l'employeur, qui se retranche derrière un motif souvent imprécis.

Par ailleurs — et sur ce plan nous souscrivons à l'analyse développée par les auteurs de ce projet — le développement actuel des pouvoirs du juge face aux parties fait que la notion de « fardeau de la preuve » doit être entendue avec beaucoup plus de souplesse que par le passé.

Votre commission a estimé qu'il était gênant d'appliquer une législation différente à des individus qui se trouvaient dans la même situation, et qu'il convenait de limiter au maximum des restrictions qui risquaient d'être arbitraires.

Elle n'a pas suivi son rapporteur en ce qui concerne la suppression de la limitation aux entreprises de plus de dix salariés du champ d'application du projet.

En revanche, elle a abaissé de deux ans à un an l'ancienneté requise par le présent projet et précisé que les salariés non visés par la nouvelle loi pouvaient toujours bénéficier, comme c'est le cas actuellement, de dommages-intérêts en cas de licenciement abusif.

Au cours de la discussion des articles, le rapporteur de votre commission des affaires sociales, apportera toutes précisions utiles afin que la Haute Assemblée puisse se prononcer très clairement sur le texte soumis à son approbation.

Votre commission saisie au fond ne vous propose pas une réforme superficielle. Le projet issu de ses travaux est équilibré et acceptable par tous. Son application permettra de détendre le climat social.

C'est pourquoi, elle vous engage à l'adopter. (*Applaudissements.*)

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

M. Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale. Mes chers collègues, le projet de loi voté par l'Assemblée nationale et qui est soumis à votre examen tente, à juste titre, de dissuader, autant qu'il est possible, l'employeur de se livrer à des abus dans l'exercice du droit de licenciement qu'il tient de la loi, le contrat de travail à durée indéterminée étant par nature un contrat qui peut cesser par la volonté de l'une des parties.

Indiscutablement le texte voté par l'Assemblée nationale constitue un progrès dans cet effort de dissuasion et il a paru opportun à la commission de législation, vivement intéressée par un projet qui met en jeu des principes juridiques, de s'arrêter à certains aspects des dispositions votées par l'Assemblée nationale et à certaines des propositions faites par la commission des affaires sociales de notre assemblée.

Plusieurs points ont retenu notre attention et la commission de législation m'a demandé de faire état d'un certain nombre d'observations en même temps que de proposer un amendement. Tout d'abord, les observations.

En ce qui concerne l'article 24 h, qui est relatif à l'indemnité de licenciement, la commission des affaires sociales a proposé d'accorder l'indemnité de licenciement aux salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins d'une année, alors que le texte voté par l'Assemblée nationale prévoit deux années. La commission de législation a estimé préférable, sous réserve de votre appréciation, bien sûr, de s'en tenir à l'ancienneté de deux années actuellement retenue par les textes en vigueur. En effet, il lui est apparu que le délai de deux ans était généralement nécessaire pour justifier d'une intégration véritable de l'intéressé à la vie de l'entreprise. Sans doute, et c'est vrai en fonction des responsabilités qui peuvent être dévolues à tel ou tel employé d'une entreprise, l'intégration se fera beaucoup plus vite. Le chiffre de deux ans est sans doute arbitraire, mais dans la plupart des cas, il témoignera d'une intégration effective. Le délai de un an paraît, lui, insuffisant.

A l'article 24 m, qui prévoit l'obligation pour l'employeur de convoquer le salarié dont le licenciement est envisagé, la commission des affaires sociales, amendement le texte voté par l'Assemblée nationale, a proposé de préciser que la convocation doit comporter l'énonciation écrite des griefs invoqués. Le texte de l'Assemblée nationale précise que la convocation qui précède cette préconciliation, dont parlaient tout à l'heure MM. Louet et Méric, doit être faite en la forme recommandée mais sans l'indication des griefs invoqués. En ce qui concerne la forme de la lettre, il apparaît que celle-ci devrait être recommandée car on ne voit pas pourquoi, et à raison d'une procédure judiciaire éventuelle, l'employeur n'aurait pas le droit de se préconstituer la preuve d'une convocation qui conditionnera la régularité, au moins en la forme, de la procédure de licenciement qu'il envisage.

C'est pourquoi, la simple lettre, qui est proposée par la commission des affaires sociales et qui ne laisse, entre les mains de l'employeur, aucune preuve de la convocation, est une mesure manifestement insuffisante, qui est de nature à léser les intérêts de l'une des parties.

En ce qui concerne l'inscription littérale des griefs invoqués, je voudrais faire appel à ceux d'entre vous qui sont des employeurs, des avocats ou qui ont connu des conflits du travail. Je vous pose cette question : croyez-vous qu'au stade de la tentative de conciliation et alors que l'employeur envisage un licenciement et convoque l'employé, croyez-vous qu'il faille, par un écrit dans lequel seraient inscrits tous les griefs que l'employeur peut avoir à l'égard de l'employé et dont il n'a pas toujours directement connaissance, croyez-vous, dis-je, qu'il faille dès le début de la procédure, créer une sorte de préjugé sur lequel il sera difficile à l'employeur de revenir lorsque, après un examen de la situation en présence de l'intéressé, il s'apercevra que, peut-être, ce qu'il avait envisagé n'est pas ce que finalement il faut faire ?

Et c'est pourquoi la commission des lois a pensé qu'il ne fallait pas trop figer la procédure prévue par la loi et que s'il fallait maintenir la lettre recommandée, il n'était pas opportun d'inscrire dans cette lettre les motifs qui sont à l'origine de la procédure de préconciliation, préalable à un licenciement éventuel.

Pour les mêmes raisons, à l'article 24 o qui nous précise quelles doivent être les formalités à accomplir pour officialiser le licenciement qui était envisagé, il a paru à la commission de législation préférable de s'en tenir au texte de l'Assemblée nationale aux termes duquel l'employeur n'est tenu de mentionner par écrit les motifs du licenciement qu'à la demande écrite du salarié. A cet égard, on voit mal pourquoi le salarié pourrait porter ombrage à une telle disposition législative qui lui laisse la faculté d'imposer à l'employeur l'expression littérale et formelle d'une motivation qui peut le gêner ultérieurement à l'occasion d'un reclassement professionnel.

A l'article 24 p, la commission de législation se trouve également en désaccord avec la commission des affaires sociales. Il s'agit, bien entendu, de l'un des aspects fondamentaux du projet de loi qui concerne la charge de la preuve.

Le projet de loi voté par l'Assemblée nationale institue une sorte de neutralisation de la charge de la preuve, ce qui signifie que désormais en présence d'un conflit du travail né d'un licenciement, que l'employé estime abusif, aucune des parties ne sera tenue d'apporter la charge de la preuve de son bon droit.

Quoi qu'on en ait dit tout à l'heure, admettre la position préconisée par la commission des affaires sociales, c'est non seulement renverser la charge de la preuve telle qu'elle a été connue jusqu'à présent dans le droit français, mais c'est aussi créer une présomption de mauvaise foi de la part de l'employeur, et je ne pense pas que raisonnablement, on puisse éviter cette objection. Aussi bien l'Assemblée nationale a-t-elle estimé que la meilleure mesure consistait à laisser au juge du fond le soin de former sa conviction à travers les documents qui lui seront fournis par les parties.

Supposez un instant que l'on laisse, comme par le passé, au salarié la charge de la preuve. Je reconnais que celui-ci se trouve dans la plupart des cas dans une difficulté majeure pour faire valoir que l'employeur a abusé dans l'exercice de son droit de licenciement. Mais ne croyez-vous pas aussi que les preuves que l'employeur est tenu d'apporter et qu'il soumettra au juge seront elles-mêmes soumises à des contestations multiples, car on dira que par sa position d'employeur, il dispose de moyens d'intimidation qui lui permettent de se procurer à l'intérieur de l'entreprise des documents qui viendront accabler celui qu'on a licencié.

N'est-il pas de bon sens que le juge, en présence des observations présentées par l'une ou l'autre des parties, sans contraindre ni l'une ni l'autre à apporter une preuve, dise simplement : « Apportez ce que vous avez », et qu'il forme sa conviction sur l'ensemble de pièces qui lui sont remises, afin de prendre une décision équitable.

Le projet de loi voté par l'Assemblée nationale marque un progrès indiscutable par rapport à la loi de 1928 et plus précisément par rapport à la jurisprudence de la Cour de cassation. Vous savez, pour avoir les uns et les autres été mis en présence de conflits du travail de cette nature, que très souvent le juge prud'homal, puis, le cas échéant, la cour d'appel, se sont souvent trouvés déterminés par le contrôle de la Cour de cassation, très exigeante en ce qui concerne le fardeau de la preuve. N'a-t-elle pas souvent rejeté des pourvois formés par des salariés parce que précisément elle estimait que la preuve de l'abus n'était pas rapportée ?

Les éléments les plus solides de la jurisprudence française en cette matière témoignent abondamment de cette situation de procédure.

Le projet de loi représente à cet égard un progrès considérable car cet obstacle juridique conforté par la jurisprudence qui, pendant de nombreuses années, a restreint le droit de l'employé, n'existera plus.

Cela m'amène à vous présenter une observation à l'appui de l'amendement qui a été proposé par la commission de législation mais qui a été repoussé, je crois, par la commission des affaires sociales.

Dans un conflit du travail, il n'y a pas de meilleur juge pour départager l'employeur et l'employé que celui qui est proche du lieu où s'est produit le conflit. Lorsqu'il s'agit d'apprécier le caractère réel ou sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement, n'avez-vous pas le sentiment que le meilleur juge est celui qui est près des parties, qui les voit, qui les entend, qui examine leurs pièces, qui se forge, comme le dit le projet de loi, une conviction, non pas à partir de considérations purement juridiques, mais à partir de considérations de pur fait ?

Ne pensez-vous pas que l'appréciation de ces causes réelles et sérieuses de licenciement est du domaine du fait et qu'elle devrait échapper au contrôle juridique de la Cour de cassation ? Ne pensez-vous pas que le juge du fond, en présence des documents qui lui sont remis, sans que personne ait été appelé à apporter une preuve du bien-fondé de son droit, forme sa conviction souverainement ?

Cela m'amène à vous indiquer qu'il faudrait, allant au-delà de cette neutralisation de la charge de la preuve qui constitue un progrès indiscutable, décider que le juge du fond — en première instance, le conseil de prud'hommes ou le tribunal d'instance, parfois le tribunal de commerce ou de grande instance ; en appel, la cour d'appel — juge souverainement les conflits qui lui sont soumis, sous réserve, bien sûr — je m'en expliquerai tout à l'heure en défendant l'amendement n° 18 — des problèmes de pure procédure qui doivent rester sous le contrôle de la cour suprême, de même qu'il ne serait pas admissible qu'un juge du fond se permette de rendre un arrêt non motivé ou reposant sur des motifs dubitatifs et hypothétiques ou encore sur une dénaturation des faits.

Le projet qui nous est soumis est intéressant, dans la mesure où il constitue indiscutablement un progrès par rapport à l'état antérieur de la jurisprudence. Je crois qu'il faut aller au-delà et faire confiance au juge du fond dont la conviction résultera du sentiment qu'il aura acquis qu'un licenciement a été ou non abusif.

Bien sûr, si sa conviction n'est pas faite, s'il n'est pas certain qu'un abus a été commis, il sera naturellement entraîné à rejeter la demande présentée par l'employé, mais je ne pense pas que cela constitue une hérésie juridique.

Enfin, la commission de législation s'est intéressée au problème de la réintégration éventuelle du salarié dans l'hypothèse où un licenciement n'aurait pas été considéré comme reposant sur une cause sérieuse et réelle.

La nature du contrat à durée indéterminée est que le contrat peut cesser par la volonté de l'une des parties. En l'état actuel du droit, à moins que l'on ne proclame maintenant ou prochainement l'autonomie totale du droit du travail — ce sera peut-être le cas un jour, comme on reconnaît cette autonomie au droit fiscal, pour lequel le citoyen est souvent présumé fraudeur — il faut bien considérer que la nature du contrat de travail à durée indéterminée est telle que celui qui a été licencié abusivement ne peut pas exiger sa réintégration. D'ailleurs, je ne crois pas qu'en ordonnant la réintégration le juge puisse pour autant servir l'opportunité. Les avocats présents dans cette assemblée le savent : on connaît bien des cas où l'employé qui a été licencié abusivement ne recherche absolument pas à revenir chez l'employeur. On le comprend d'ailleurs car, indépendamment de l'intérêt de l'employeur et de celui de l'employé, intervient l'ambiance de travail. Il faut bien se rendre compte qu'imposer d'autorité à un employeur de reprendre quelqu'un qui, peut-être, n'en n'a pas envie n'est pas forcément servir les intérêts des parties.

Oh ! je sais bien que l'employeur, d'après l'opinion formulée par la commission des affaires sociales, a la possibilité de se soustraire à cette injonction judiciaire. Mais ce que je sais bien

aussi, c'est que, dans la mesure où l'employeur refusera la réintégration alors que le juge la lui aura imposée, on risque de se trouver en présence de décisions boomerang en quelque sorte qui sanctionneront, par des dommages-intérêts considérables, le refus par l'employeur de donner une suite positive à une injonction du juge.

Dans ce domaine, on risque de franchir des limites raisonnables. C'est pourquoi il a paru préférable de s'en tenir au texte voté par l'Assemblée nationale. Le juge pourra proposer la réintégration. Si l'employeur la pense possible, si l'employé la désire, la réconciliation se fera, mais il ne semble pas qu'en l'état actuel des principes on puisse aller au-delà.

Telles sont les observations que la commission de législation m'a chargé de présenter.

Un dernier mot, et j'en aurai terminé, sur la rédaction qui a été proposée par la commission des affaires sociales au sujet de la procédure à suivre devant le juge prud'homal. Il est bien certain que lui laisser un délai d'un mois pour régler un conflit du travail est illusoire. Monsieur le secrétaire d'Etat, il faut bien vous rendre compte — la pratique le montre — que les procès prud'homaux durent plus longtemps que cela, hélas ! Compte tenu du temps qu'il faut pour réunir des preuves, ordonner une enquête, convoquer des témoins, etc., il est pratiquement impossible au juge prud'homal de statuer dans le mois de sa saisine.

Cela dit — peut-être M. Méric me rassurera-t-il définitivement tout à l'heure — je voudrais être certain que, dans l'esprit de la commission des affaires sociales, il y a une identité absolue entre la cause réelle et sérieuse de licenciement et le bien-fondé de celui-ci. Je m'explique. Il arrive que, un salarié ayant commis une faute, son licenciement soit décidé, mais il peut arriver aussi — M. Méric me démentira sans doute — que, dans le cas d'une procédure, bien que la cause réelle et sérieuse soit établie, le juge prud'homal conclue : « Certes, ce salarié a commis une faute qui pourrait être une cause de licenciement, mais je ne considère pas pour autant que son licenciement est bien fondé ».

Or, relisez bien le texte que vous proposez au Sénat. Dans un premier alinéa, vous reprenez bien la notion de cause réelle et sérieuse et, dans le second, vous dites que le juge forme sa conviction en ce qui concerne la régularité de la procédure et le bien-fondé du licenciement. Y a-t-il identité entre la cause réelle et sérieuse et le bien-fondé ? Si oui, je passe... Sinon, je verrais là une raison supplémentaire de demander au Sénat de s'en tenir au texte voté par l'Assemblée nationale. (*Applaudissements à gauche, au centre et à droite.*)

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat au travail, à l'emploi et à la population. Monsieur le président, mesdames, messieurs les sénateurs, M. Gorse, ministre du travail, de l'emploi et de la population, souhaitait ardemment venir devant vous présenter ce projet, mais il a dû se consacrer à la préparation des dossiers qu'il doit présenter à l'occasion du voyage du Président de la République, qu'il accompagnera, en République fédérale d'Allemagne. Il vous prie donc de bien vouloir l'excuser.

Je vous dirai en confidence que cette indisponibilité me donne l'occasion et le plaisir de venir à sa place défendre devant vous ce projet car, vous le savez, il m'est toujours très agréable de venir au Sénat.

Le projet de loi que j'ai l'honneur de vous présenter a été examiné avec le plus grand soin par l'Assemblée nationale au cours de ses séances des 23 et 30 mai dernier. Il a fait l'objet d'un examen attentif par la commission des affaires sociales de votre assemblée ainsi que par la commission de législation. Il est, en effet, normal qu'un texte de cette importance retienne l'attention de ceux qui ont la lourde charge de légiférer.

C'est pourquoi, dès le début de mon propos, je tiens à rendre un hommage tout particulier à la qualité du travail de vos rapporteurs, M. Méric pour la commission des affaires sociales, et M. Jean-Marie Girault pour la commission de législation. L'un et l'autre ont procédé à une étude approfondie de ce problème important du licenciement des travailleurs liés à des entreprises par un contrat à durée indéterminée. Je tiens à les en remercier très sincèrement.

C'est, en effet, la première fois dans l'histoire de notre droit du travail que le Gouvernement propose au Parlement un ensemble de dispositions qui auront pour conséquence de détacher délibérément le contrat de travail du droit civil. On y a fait allusion, voilà un instant, à cette tribune. Les relations entre salariés et employeurs ne seront plus fondées sur les principes du contrat de droit civil, à savoir ceux de la liberté contractuelle et de l'égalité des parties. De plus, des garanties réelles sont accordées aux travailleurs pour les protéger contre la rupture abusive de la convention, garanties qu'ils n'avaient pu obtenir — M. le rapporteur de la commission des affaires sociales l'a rappelé tout à l'heure — depuis 1928. La question est donc pendante depuis quelque temps déjà.

Le projet du Gouvernement a été l'objet d'une longue préparation. Les organisations syndicales ont été consultées de nombreuses fois. Le Conseil économique et social a été appelé à donner son avis et, tout à l'heure, nous avons entendu son rapporteur, M. Louet, nous le présenter en termes excellents. Je tiens ici à souligner l'esprit coopératif qu'il a manifesté dans l'examen de ce dossier et à louer sa compétence en la matière. Je le remercie vivement de sa collaboration aux travaux du Parlement.

Ce texte — vous le voyez, mesdames, messieurs — est inspiré par le réalisme. Il protège les droits des salariés sans alourdir le fonctionnement des entreprises, ni enlever aux employeurs l'autorité dont ils doivent disposer dans la direction de leur entreprise, souci, si j'ai bien saisi leur intervention, partagé par vos deux rapporteurs. La prospérité économique d'une nation n'a jamais été trouvée — vous le savez — dans la bureaucratie et la fonctionnarisation. C'est le respect des intérêts légitimes des deux parties au contrat de travail qui doit être l'objectif de nos lois sociales.

Des amendements ont été apportés à ce projet par l'Assemblée nationale. D'autres sont proposés par votre commission des affaires sociales et par votre commission de législation ou le seront tout à l'heure par vous-mêmes. Nous les examinerons au cours de la discussion des articles, mais je vous demande d'ores et déjà de vouloir bien considérer que le texte qui vous est proposé constitue un ensemble équilibré de dispositions souples.

Ce texte est volontairement mesuré pour donner une préférence à la conciliation. Le Gouvernement attache un très grand prix à cet esprit du texte, et je suis persuadé que le Sénat dans son ensemble partagera ce point de vue qui me paraît essentiel.

Certains détracteurs du projet de loi ont prétendu que celui-ci ne modifierait pas sensiblement l'état actuel des choses. J'estime, au contraire, qu'il constitue un progrès très important, et je voudrais m'efforcer maintenant de le démontrer.

Sous réserve d'avoir à respecter le délai de préavis — ou de payer l'indemnité compensatrice du délai de préavis s'il le préfère — l'employeur peut actuellement prendre brusquement une décision de licenciement sans prévenir le salarié de son intention. C'est la situation actuelle. Le projet de loi met fin à ces licenciements inconsidérés. Toute décision de licenciement doit être précédée de l'audition du salarié qui pourra alors présenter sa défense, ou en charger un membre de l'entreprise. Je précise ici que le Gouvernement a voulu que cette phase préliminaire ne soit assortie d'aucun formalisme. Elle doit, en effet, préparer une conciliation et ne doit pas apparaître comme le début d'une procédure contentieuse, sinon, vous le sentez, la conciliation serait rendue dès le départ particulièrement difficile.

Je ne suis pas certain que l'importance de cette phase préliminaire de la procédure de licenciement ait été bien comprise par tout le monde. Son intérêt est pourtant indéniable à la condition de ne pas la soumettre à des règles trop rigides de type procédural. Elle constitue sans aucun doute un frein aux licenciements ; l'employeur ne congédiera un salarié que s'il est vraiment en mesure de justifier le licenciement en présence du salarié, et devant témoin, si le salarié se fait assister, comme il en aura la possibilité. A ce propos, je voudrais dire combien je suis convaincu du courage des travailleurs qui n'hésiteront pas, le cas échéant, à porter témoignage de ce qu'ils auront entendu.

Dans cette phase de conciliation, une solution du litige, autre que le licenciement, peut être trouvée. Un emploi ou un autre poste, par exemple, peut être proposé au travailleur qu'on envisage de licencier et, à ce moment-là, bien sûr, toute la procédure qu'on avait envisagé d'engager s'arrête.

C'est pourquoi le Gouvernement pense qu'il serait préférable que l'assistance du salarié soit assurée par un agent de l'entreprise. Si l'on veut qu'une conciliation ait des chances d'intervenir, il faut que cette tentative se déroule dans le cadre de l'entreprise et avec des personnes qui en relèvent. Je reviendrai d'ailleurs sur ce point au moment de la discussion des articles.

De même, l'indication des motifs dans la convocation écrite du salarié, qui est demandée par votre commission des affaires sociales, ne me paraît pas davantage souhaitable. Cette disposition compromet certainement les chances de succès de la conciliation en figeant la position de l'employeur, dès le début, l'acceptation d'une conciliation pouvant lui apparaître, le cas échéant, comme un désaveu.

Je suis persuadé qu'il n'est pas besoin que les causes du licenciement soient indiquées par écrit pour qu'elles soient mises en discussion au cours de l'audition du salarié. Il suffit que dans la convocation, l'employeur précise son intention de licencier le salarié pour que l'entretien qui s'ensuivra porte nécessairement sur les motifs de cet éventuel licenciement.

A vouloir prendre trop de précautions, on risque de perdre de vue la raison d'être de cette phrase préliminaire et de lui enlever toute utilité, phase préliminaire qui, à nos yeux, est particulièrement importante.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation, l'employeur devra notifier sa décision de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception. Je sais bien que cette formalité n'apporte pas en elle-même une innovation puisqu'elle était prévue par la loi du 19 février 1958 et j'en donne acte à M. Méric, votre rapporteur de la commission des affaires sociales. Mais alors que la jurisprudence avait décidé que l'absence de cette formalité n'entraînait pas la nullité du licenciement, la nouvelle loi sanctionne désormais par une indemnité l'irrégularité tendant à l'inobservation de cette règle de forme.

L'Assemblée nationale a adopté un amendement fixant un délai minimum d'un jour franc entre l'audition du salarié et l'envoi de la lettre recommandée. J'ai donné mon accord à cette disposition qui allonge à juste titre le délai de réflexion donné à l'employeur et augmente ainsi les chances d'une conciliation. Notre souci est de rechercher, au préalable, dans le cadre d'une consultation, éventuellement un accord.

Mais la disposition capitale, transformant complètement le droit de licenciement, résulte de l'obligation faite à l'employeur de notifier au salarié qui le lui demande, les causes réelles et sérieuses du licenciement. Cette fois le temps de la conciliation est achevé. Nous entrons dans la procédure.

Jusqu'à présent le droit de rompre le contrat à durée indéterminée appartenait à chacune des parties. C'était le corollaire logique de la liberté contractuelle. Ce droit s'exerçait sans aucune contrainte et l'employeur n'avait point à motiver une décision qui dépendait de son appréciation souveraine. Cette liberté ne rencontrait qu'une limite, celle de l'abus de droit.

La jurisprudence appliquait au licenciement d'un salarié une théorie générale qu'elle avait élaborée pour l'exercice de tout droit, et selon laquelle un droit ne peut être exercé que dans « un intérêt juridiquement protégé ». S'il est utilisé, non dans un tel intérêt, mais dans « l'intention de nuire » ou avec une « légèreté blâmable », il y a abus de droit qui donne lieu à réparation en proportion du préjudice subi par la victime de l'abus.

Cette situation désavantageait considérablement le travailleur comme l'ont souligné les orateurs précédents. Le plus souvent, il ne connaissait avec précision les causes de son licenciement que s'il engageait devant le conseil de prud'hommes une instance pour mettre en cause la responsabilité de l'employeur. Faute de connaître ces causes avant de saisir la juridiction, il lui était difficile d'apprécier les chances de son recours à la justice. Il devait renoncer à une procédure aléatoire, ou prendre le risque d'un procès incertain, car il ne connaissait pas le motif « réel et sérieux », dont on parlera dans un instant, qui avait motivé son licenciement.

Avec notre projet, le salarié sera informé des motifs de son licenciement dès la phase préliminaire et, au plus tard, aussitôt après son licenciement, s'il demande à l'employeur la notification des causes de son congédiement. Cette notification interviendra, j'insiste sur ce point, à la demande du salarié. On verra tout à l'heure qu'il est possible pour le salarié de demander de ne pas faire figurer sur la notification écrite les raisons exactes de son licenciement.

Il pourra, à partir de ce moment, réunir les éléments lui permettant de prouver que la décision de l'employeur ne repose pas sur une cause réelle ou sérieuse. S'il juge utile de soulever une contestation devant le tribunal, il le fera après avoir pu apprécier par avance le mérite de sa prétention.

Enfin, les causes doivent être réelles ou sérieuses. C'est dire que l'employeur ne pourra plus licencier un salarié pour convenance personnelle et on nous a rappelé il y a un instant quelques cas auxquels nous ne saurions souscrire. Il ne pourra le faire que pour une cause objective, liée à la personne du travailleur ou à la bonne marche de l'entreprise, et cette cause devra être assez grave pour que le licenciement soit justifié.

Votre commission propose un amendement obligeant l'employeur à préciser les motifs dans la notification du licenciement. Le Gouvernement pense qu'il vaut mieux, et j'y ai fait allusion il y a un instant, que conformément du reste à une recommandation de la commission des communautés européennes, évoquée à la fois par M. le rapporteur de la commission des affaires sociales et M. le rapporteur du Conseil économique et social, la notification des motifs soit séparée de celle du licenciement, et ne soit faite qu'à la demande du salarié, cela dans l'intérêt de ce dernier et en vue de faciliter éventuellement son réemploi. En effet, vous le savez, le certificat de travail qui est délivré au travailleur lorsqu'il quitte pour une raison ou pour une autre l'entreprise ne doit légalement comporter aucune mention sur ses mérites professionnels. La loi que vous voteriez si vous acceptiez cet amendement enlèverait toute portée à cette interdiction. Les chefs d'entreprise ne manqueraient pas alors de demander

aux candidats à un emploi communication et de leur certificat de travail et de la lettre recommandée par laquelle leur ont été notifiés à la fois le licenciement et ses causes.

De plus, la réparation du préjudice, prévue par la jurisprudence en faveur du travailleur abusivement licencié, est généralement d'un montant peu élevé, correspondant à un ou deux mois de salaire en moyenne. L'expérience montre que ces dommages-intérêts ne sont pas assez importants pour décourager certains employeurs de procéder à des licenciements injustifiés. Aussi, le projet de loi a prévu un minimum d'indemnité qui est de six mois de salaire.

Estimant que ce plancher de l'indemnisation était excessif dans le cas d'une irrégularité de procédure, qui ne peut pas mettre en cause la bonne foi de l'employeur ni nuire au salarié dans l'exercice de son droit de défense, l'Assemblée nationale a décidé de réduire ce minimum légal en fixant un plafond d'un mois de salaire dans ce cas, laissant au juge le soin de fixer les dommages-intérêts à partir cette fois d'un minimum de six mois de salaire si le licenciement ne repose pas sur une cause réelle ou sérieuse. Nous reviendrons sur cette question à l'occasion de la discussion des articles.

Mais l'Assemblée nationale a estimé aussi que le juge pourrait, après avoir constaté la nullité d'un licenciement, proposer aux parties la réintégration de l'intéressé dans l'entreprise et ne fixer l'indemnité prévue que si l'une d'elles n'accepte pas cette mesure. Cette formule, analogue à celle envisagée par le Conseil économique, a recueilli l'accord du Gouvernement, qui a voulu ainsi ne pas contrarier la jurisprudence des juridictions de référé qui, dans certaines conditions, ont ordonné la réintégration des représentants du personnel, licenciés, au mépris de la décision de refus prise par l'inspection du travail.

Le Sénat voudra bien considérer, j'en suis sûr, comme l'a fait l'Assemblée nationale, que la réintégration ne peut être ordonnée d'une manière générale sans l'agrément des parties. Il est cependant souhaitable qu'elle puisse être mise en discussion au cours du débat judiciaire sous l'égide du juge, qui pourra probablement amener les parties dans certains cas à se mettre d'accord. Il y a là une virtualité supplémentaire de conciliation.

Votre commission des affaires sociales estime que le juge doit prononcer obligatoirement la réintégration, si le licenciement est irrégulier ou s'il survient pour une cause qui n'est pas réelle ou sérieuse. Peut-être est-il préférable de laisser au juge un pouvoir d'appréciation comme le fait la loi allemande en la matière, pays auquel on a fait référence.

Mais, quand on parle d'un pays, il ne faut pas appréhender seulement un point particulier de sa législation, il faut considérer l'ensemble du système qui le régit.

Vous avez fait allusion, par exemple, au fait que, dans le domaine syndical, la situation en Allemagne était totalement différente de celle que l'on constate en France; par conséquent, on ne peut pas légiférer chez nous de la même manière.

On éviterait ainsi de faire prendre au juge une décision dont l'exécution serait parfois manifestement impossible.

Le rapporteur de la commission de législation a démontré tout à l'heure en termes excellents combien il pouvait être difficile au juge de faire appliquer l'obligation de réintégration.

Je voudrais enfin vous faire part de mon point de vue sur la question importante de la charge de la preuve; elle a donné lieu à des discussions qui semblent avoir laissé de côté certains éléments du débat et avoir entraîné les adversaires du projet vers des analyses qui ne me paraissent pas complètes.

Un point est cependant indiscutable, c'est que le projet de loi décharge le salarié du fardeau de la preuve que la jurisprudence lui a imposé jusqu'à maintenant, preuve qu'il lui était bien souvent impossible d'apporter. Aujourd'hui, le salarié doit, en effet, démontrer que le licenciement dont il est l'objet a été décidé « dans l'intention de nuire » ou avec « une légèreté blâmable ». Il est indéniable que, dans nombre de cas, cette preuve est difficile à faire car elle porte sur la prétendue malveillance ou animosité de l'employeur, c'est-à-dire un mobile psychologique difficile à cerner qui, n'ayant été manifesté ni par écrit ni devant témoins, ne laisse le plus souvent aucune trace facilement décelable.

Le Gouvernement vous propose, en conséquence, une formule conforme aux dispositions les plus modernes de la procédure. C'est celle qui est adoptée par les juridictions administratives. Elle inspire largement la nouvelle procédure civile. Elle consiste à donner au juge de larges pouvoirs d'investigation au lieu de laisser à chaque partie le soin de faire la preuve de ses prétentions.

Le salarié n'aura donc plus la charge de la preuve. A ce propos, certains voudraient que celle-ci soit alors imposée à l'employeur. Je me permets de reprendre ici une expression utilisée par le président Edgar Faure, alors ministre des affaires sociales, devant le Conseil économique et social, lorsqu'il a présenté le projet dont nous discutons devant la section des

affaires sociales de cette assemblée. Il s'exprimait ainsi: « Il faut prendre garde, en supprimant une inégalité, de retomber dans une autre. »

Il appartiendra dorénavant au juge de demander à chacune des parties de lui fournir les éléments d'information. Il aura recours à tous moyens d'investigations qu'il jugera utiles, si ces éléments lui paraissent insuffisants.

Mais c'est surtout l'employeur qui sera invité à fournir au juge les informations nécessaires à la solution du litige dès lors que l'employeur est obligé, par notre nouvelle procédure, de notifier au salarié, si celui-ci le lui demande et j'y insiste, les causes réelles et sérieuses de ce licenciement. C'est bien naturellement à celui qui allègue ces causes qu'il appartient de justifier du caractère réel et sérieux qu'elles doivent obligatoirement présenter.

Aussi, je crois pouvoir dire à ceux qui préconisent un renversement de preuve à la charge de l'employeur qu'ils posent à mon avis un faux problème, qui a perdu largement de son intérêt en raison de l'obligation imposée à l'employeur d'énoncer les motifs du licenciement.

Je vous étonnerai peut-être en vous disant que cette égalité des parties devant la charge de la preuve est une recherche constante de la jurisprudence en matière d'abus du droit de licenciement; je parle ici, bien sûr, sous le contrôle des experts en la matière.

On a coutume de penser que, la charge de la preuve étant imposée au salarié, ce dernier perd son procès s'il n'est pas en mesure d'emporter la conviction du juge à l'aide des éléments qu'il peut lui fournir.

L'analyse de la jurisprudence intervenue en cette matière est loin de confirmer un tel point de vue. Il apparaît bien au contraire que les tribunaux recherchent le moyen d'atténuer, au moins dans quelques hypothèses, ce principe par trop rigoureux.

Le procédé employé à cet effet est celui de la présomption. Pour décharger le salarié du fardeau de la preuve, la jurisprudence présume l'abus du droit à partir de certaines circonstances qui le rendent vraisemblable.

Elle déduit, par exemple, la faute de l'employeur, c'est-à-dire son intervention malicieuse, du fait que le congédiement intervient quelques jours après la nomination du salarié à des responsabilités syndicales, bien que le licenciement ait été motivé par l'inaptitude professionnelle du salarié. Il en a été de même dans le cas où la date du licenciement était très proche de celle à laquelle le salarié avait cité l'employeur en justice pour lui demander le paiement des majorations de salaires.

Dans nombre d'arrêts comme ceux-là la jurisprudence présume les mobiles et les déduit de certains faits tels que la chronologie de certains comportements précédant ou accompagnant le licenciement.

Le fardeau de la preuve imposé à une partie est un système trop absolu dont la jurisprudence doit empiriquement, cas par cas, corriger les effets excessifs et parfois iniques, tant il est vrai que ce qui est excessif est mauvais.

Je ne vois pas l'intérêt de maintenir cette règle en imposant à l'employeur la charge de la preuve. Il est préférable, à mon avis, de donner des pouvoirs plus étendus aux juges pour procéder à la recherche objective de preuves véritables.

Ce texte, vous le voyez, comporte un ensemble cohérent de dispositions qui se complètent les unes les autres pour protéger les salariés contre les licenciements abusifs.

Sécurité et dignité sont des aspirations légitimes des travailleurs. Il fallait que la stabilité de l'emploi soit garantie par la loi en un temps où les progrès techniques de l'économie moderne dont ils sont les artisans les expose à la précarité de l'emploi.

Cette intervention de l'Etat est aussi justifiée par la politique de participation, qui associe les salariés à la gestion et aux profits de l'entreprise, participation que nous nous efforçons, jour après jour, de mettre en œuvre, malgré les obstacles de toutes natures que nous rencontrons. Il serait alors contradictoire de leur donner des droits consacrant leur appartenance à l'entreprise et, dans le même temps, de laisser à l'employeur un pouvoir discrétionnaire de mettre fin au contrat de travail.

Il reste que la recherche de la stabilité de l'emploi rencontre des limites naturelles qui sont communes à tous les pays quel que soit leur régime politique. Nulle part au monde n'est garantie aux salariés une fixité absolue de l'emploi. Aussi, ce que nous devons avoir pour objectif, une fois obtenu le maximum de stabilité, c'est la continuité de l'emploi par la création d'emplois surtout et par la formation professionnelle, qui rend la main-d'œuvre plus mobile. Soyez assurés que ce volet de la politique sociale retient aussi toute notre attention. Il m'est agréable de faire savoir à votre Assemblée que notre loi sur la formation permanente est certainement la meilleure de toutes celles qui existent dans les pays industrialisés.

Au cours de la discussion de ce projet devant l'Assemblée nationale, et aussi, ce soir, devant le Sénat, les orateurs se sont référés à la législation étrangère, la trouvant parfois préférable à la nôtre en matière de licenciement. Il est possible que, sur certains points, la législation de tel pays étranger soit ou paraisse en avance sur le projet dont nous débattons. Mais la valeur d'une loi doit s'apprécier sur l'ensemble de ses dispositions et certaines d'entre elles peuvent être en retard sur celle du présent projet.

Je crois que l'Italie est le seul pays d'Europe qui ait prévu une réintégration obligatoire, assortie de dommages et intérêts, en cas de licenciement abusif. Les vertus de cette loi sont souvent citées en exemple dans notre pays. Or, il ne semble pas que cette appréciation soit partagée par les magistrats italiens, si j'en crois ce qui a été dit dans un colloque organisé en Italie, les 11, 12 et 13 mai 1973 par les syndicats des magistratures française et italienne. Ce sont surtout les lacunes de la loi italienne qui ont été soulignées par ceux qui ont la charge de l'appliquer. Ils regrettent notamment que le licenciement prenne effet dès la décision de l'employeur et avant le jugement quand le salarié a saisi le tribunal. Bien mieux, les juristes italiens constatent que la longueur des procédures est telle qu'en fait la réintégration effective n'intervient jamais. Enfin, les magistrats d'Italie déplorent que la loi écarte de son champ d'application la moitié — je dis bien « la moitié » — des ouvriers du pays, la loi n'étant applicable, en Italie, qu'aux entreprises employant trente-cinq salariés au moins alors que notre loi s'appliquera aux entreprises ayant onze salariés ou plus.

La portée d'une loi étrangère doit être appréciée avec beaucoup de circonspection et je suis amené à croire que notre projet de loi pris en son entier ne souffre pas d'une comparaison avec les législations européennes.

Vous pouvez, mesdames, messieurs les sénateurs, délibérer sur ce projet sans craindre que notre droit du travail ne soit en retard sur son temps. Les travaux de codification de la législation et de la réglementation du travail, qui doivent parvenir à leur terme très prochainement, ont achevé de me persuader que la France peut être fière de ses traditions sociales : la loi que vous allez voter tout à l'heure, du moins je l'espère, trouvera essentiellement sa place dans ce nouveau code, expression d'un droit en pleine évolution, adapté à un monde lui-même en profonde mutation.

C'est du reste cette incessante transformation des conditions tant matérielles que psychologiques de la vie des hommes qui me semble devoir déterminer notre attitude dans ce domaine si complexe de la législation du travail. Tout autant que quiconque je mesure les limites et les contraintes de notre système présent ; j'en connais les lacunes, je n'en sous-estime pas les imperfections. Mais je tiens à souligner devant votre Assemblée, où une longue et judicieuse tradition a toujours fait prévaloir ce que j'appellerai le sens avisé du possible, combien en ces matières il serait à la fois illusoire et dangereux de prétendre légiférer de façon abstraite. Plus qu'en tout autre domaine, la législation du travail est l'expression tout ensemble de l'état civil d'une société et des tensions nouvelles qui la font évoluer. Elle enregistre en même temps qu'elle crée. Elle résume la somme des progrès en cours d'accomplissement et, à partir de ces progrès mêmes, elle jette les fondements des progrès à venir.

Le texte qui vous est proposé n'est donc pas un texte pour l'éternité, ni même pour des siècles. Il marque une étape et il s'inscrit dans une évolution ; mais l'étape est importante autant qu'est positive l'évolution. Une fois de plus, je redis que nous savons fort bien que nous n'avons pas tout résolu, tout réglé, pour toujours. Mais je redis aussi que nous savons quel pas en avant nous sommes en train d'accomplir. Nous savons qu'une loi n'a de sens que par ce qu'elle rend possible. La loi nouvelle sur le droit de licenciement rend possible plus d'équité, plus de justice, plus de réelle égalité. Elle s'inscrit à cet égard dans le droit fil de notre tradition républicaine. C'est assez dire que je forme dès maintenant l'espoir que tout à l'heure votre Assemblée l'approuvera. (*Applaudissements sur les travées de l'union des démocrates pour la République, à droite, ainsi que sur certaines travées à gauche et au centre.*)

M. le président. Mes chers collègues, voici comment je vois la suite de nos travaux. Deux orateurs sont inscrits dans la discussion générale, M. Félix Ciccolini et M. Marcel Souquet ; ils en ont pour trois quarts d'heure environ. Il sera alors minuit un quart et nous aurons siégé trois heures. Par ailleurs, je suis saisi de vingt amendements dont certains donneront lieu à scrutin.

Dans ces conditions, il me paraîtrait raisonnable, une fois la discussion générale terminée, de suspendre notre séance pendant une dizaine de minutes ; après quoi nous examinerons les articles et j'imagine que vers deux heures trente du matin nous devrions en avoir terminé.

La parole est à M. Ciccolini.

M. Félix Ciccolini. Monsieur le président, monsieur le secrétaire d'Etat, mes chers collègues, ce texte de loi vient après une longue attente du monde ouvrier, et après l'avoir lu, après avoir examiné les dispositions votées par l'Assemblée nationale, c'est une sorte de déception qui est ressentie devant l'extrême timidité des dispositions envisagées.

Si l'on se reporte à certains propos lénifiants prononcés par M. Pompidou lui-même, en 1969, au moment de sa campagne électorale présidentielle, aux déclarations et notes publiées par les ministres du travail qui se sont succédé : MM. Schumann, Fontanet, Faure, on attendait davantage.

Je crois qu'il faut se référer aux principes. Or il en est un qui domine tout et qui est du reste retenu dans les explications de M. le ministre, c'est que, pour chacun, il existe un droit naturel, repris par la Constitution, d'obtenir la possibilité de travailler. La nation doit fournir cette possibilité. Le corps social doit assurer à chacun le droit de travailler.

Cela entraîne des obligations qui vont se répercuter sur les chefs d'entreprise. Ceux-ci font partie de la nation ; ils sont un élément, une partie du corps social. Ils sont tenus de participer à la solidarité qui unit tous les hommes dans le pays, ce qui doit entraîner aujourd'hui l'abolition véritable du droit discrétionnaire de licenciement qui a été le leur jusqu'à ce jour.

Entendons-nous bien : nous ne condamnons pas la généralité des employeurs, mais un certain nombre d'entre eux qui usent trop facilement, et même mésusent, du droit de licenciement, d'où la nécessité d'une réglementation.

Rappellerai-je cette triste affaire Guy Robert ? C'était un délégué, employé dans la filiale d'une société nationalisée, qui avait été licencié abusivement. Il a fallu vingt-six mois de procédure et vingt-neuf décisions, dont six arrêtés de la Cour de cassation, pour qu'il soit réintégré dans son emploi.

Rappellerai-je certains licenciements de représailles que l'on vient de connaître voilà quelques mois encore, dont l'un a frappé un candidat malheureux aux élections législatives ?

Mais lorsqu'on examine le problème, on doit convenir que le déséquilibre actuel a des causes légales. Le régime du code civil est fondé sur une sorte de fiction : l'égalité présumée des parties au contrat. C'est le régime général.

Pis encore : ici, en l'espèce, dès 1804, des avantages furent donnés aux patrons. L'exemple le plus frappant en est l'article 1781 aux termes duquel le patron était cru, sur son affirmation, pour ce qui concerne le taux du salaire et pour le paiement des acomptes. Cet article n'a été abrogé que le 2 août 1868.

Les règles du droit privé qui régissent les rapports entre des particuliers juridiquement égaux ne conviennent pas aux relations du travail. C'est ce que soulignait, dans un discours, à la séance solennelle de rentrée de la cour d'appel de Paris, en 1966, M. le conseiller Lutz. Il disait : « Les rapports entre salariés et employeurs ne peuvent se placer sous le signe de l'égalité. Le droit du travail est, par définition, le droit de l'inégalité. La relation du travail ne saurait se plier au cadre contractuel ouvert aux personnes privées. »

L'inégalité des parties est donc sûre ; elle résulte de la différence des moyens économiques et financiers de l'une et l'autre parties ; quelquefois des moyens intellectuels. Le patron, c'est la toute puissance.

Dans ces conditions, il n'est pas exact de considérer qu'il y ait autonomie des volontés, que les rencontres de volontés se font après discussion. Il n'y a pas contrat conclu volontairement ; il s'agit plutôt d'un contrat d'adhésion, c'est-à-dire que le patron fixe librement les conditions générales du contrat et que le salarié y adhère. Ce faisant, il devient un maillon, un rouage.

Il apparaît, après ces années d'expérience, après l'examen de la jurisprudence, qu'il est nécessaire de faire quelque chose de plus consistant que ce qui a été proposé, et d'aller vers un véritable statut.

La notion de justice et d'équité amène à penser que, pour équilibrer les rapports employeur-salarié, il faut établir un statut, c'est-à-dire un ensemble de principes particuliers écartant l'application de certaines règles du code civil sur les obligations, sur la preuve, sur les modalités de réparation.

L'idée de statut ne peut pas effrayer. En étudiant l'évolution des règles civiles sur le louage, on s'aperçoit que le statut n'est pas quelque chose de révolutionnaire. Nous trouvons, côte à côte, dans le code civil, le louage des choses et le louage de services — c'est ce dernier qui nous occupe ce soir.

Mais, dans le louage de choses, pour les locations d'immeubles, par exemple, les règles de l'autonomie de la volonté ont été bousculées maintes et maintes fois depuis longtemps. Il y a ainsi, il y eut et il y a encore atteinte, indirecte sans doute, au droit de propriété.

En matière de location, les contrats à durée indéterminée, au bout de quelque temps, prennent racine. Il devient difficile aux propriétaires de les rompre. Il en est ainsi en matière d'immeubles d'habitation avec la loi du 1^{er} septembre 1948 visant la protection

des locataires. De même dans le domaine des baux commerciaux : au bout de deux ans, suite à un contrat verbal sans durée, le commerçant est protégé par le statut ; il a le droit de rester dans les lieux, sauf paiement d'une indemnité d'éviction. C'est plus vrai encore en matière de statut du fermage : un droit durable d'exploitation est reconnu au fermier ; celui-ci a même un droit de préemption.

Pourquoi, en ce qui concerne le louage de services, un statut protecteur du droit au travail, un statut social en vue de la prise en considération d'un véritable ordre public social, ne pourrait-il pas être envisagé ?

Le salarié a besoin d'être protégé comme le locataire, le commerçant, le fermier. Il apporte ses forces et son intelligence, ce qu'il a de meilleur, ce qui, malgré l'importance donnée à l'économie en notre ère de productivité, représente plus qu'une marchandise ordinaire.

En contrepartie, il attend son salaire, c'est-à-dire ce qui lui est nécessaire pour vivre, pour faire vivre son foyer, pour élever ses enfants. C'est d'une véritable créance alimentaire qu'il dispose.

On compte — le chiffre a été cité par M. Gorse lors des débats à l'Assemblée nationale — 11.700.000 salariés, ce qui montre que beaucoup de ces questions relèvent non pas de rapports individuels, mais de véritables rapports de groupes. Mieux assurer la sécurité de l'emploi pour 11.700.000 salariés, quel progrès considérable dans notre société ! Quel sérieux facteur de paix sociale si l'on fait disparaître chez tous ces travailleurs un élément pesant d'inquiétude !

Lorsque la valeur d'un travailleur a été démontrée à la faveur de nombreux mois passés dans une même entreprise et chaque fois que le fonctionnement normal de celle-ci le permet, on doit pouvoir instaurer une véritable sécurité de l'emploi.

Il s'agit en quelque sorte du droit au maintien dans l'entreprise. Ce droit s'impose d'autant plus que la perte de l'emploi est ressenti comme une catastrophe dans le foyer du travailleur. Ce droit est fondé également sur la nécessaire collaboration de l'employeur et de son personnel.

Aujourd'hui, les idées de discussion, de dialogue, de concertation entrent dans les mœurs ainsi que l'ont souligné les dernières assises tenues à Marseille, les 24 et 25 octobre 1972, sous l'égide du C. N. P. F. — conseil national du patronat français.

Tout à l'heure, M. Poncelet a fait remarquer, et sa remarque peut apparaître pertinente à un certain nombre d'entre vous, que le salarié a la qualité d'« intéressé », il est une sorte d'associé. Or, il est contraire à l'essence du contrat de société que le lien soit rompu sans motif légitime, par la gérance de la société.

L'employeur et son personnel font partie du même corps social. L'employeur tire de la société telle qu'elle fonctionne de nos jours, avec ses services publics ou ses organismes de crédit, des facilités qui lui permettent de gérer l'entreprise toute seule ; muni de son seul droit de propriété, il ne pourrait rien.

Il est donc normal que l'employeur ait la charge juridique et le devoir moral d'assurer la sécurité et la stabilité de l'emploi de son personnel. Il doit accepter, au moment de la rupture, de motiver le licenciement, d'expliquer pourquoi ses motifs sont à la fois sérieux et réels, de convaincre le juge, en lui prouvant que ses motifs sont vraiment sincères et sérieux, et de le suivre, si ce dernier lui donne tort.

Cela conduira évidemment à une nouvelle modification de la vieille règle de l'article 1780 du code civil, notamment dans son alinéa 2. L'alinéa premier est précis : il se réfère au contrat sans durée que la volonté d'une partie peut toujours faire cesser. Mais le deuxième alinéa avait cependant ajouté : « Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages et intérêts. »

Modifier, préciser la portée de cet alinéa, tels sont les points que nous examinons ce soir.

Je dis tout de suite — et vous le savez par les explications qui ont été données — qu'une amélioration de notre législation ne constituerait pas une innovation sur le plan international. Il y a eu la recommandation de l'O.I.T. — l'organisation internationale du travail — puis les déclarations, et les avis des commissions des communautés. En outre, nous savons que, en matière de généralisation de ces mesures qui améliorent la situation des ouvriers, l'Allemagne, l'Italie et la Grande-Bretagne nous ont précédés. Nous ne serons donc pas les premiers.

De plus, nous avons eu la joie d'entendre exposer l'avis du Conseil économique et social. A mon tour, je veux remercier très vivement M. Louet d'être venu ce soir, au Sénat, et le féliciter de l'excellent rapport qu'il nous a présenté.

Le Conseil économique et social a estimé que la preuve devait être à la charge de l'employeur et que la réintégration était une mesure normale.

Ces dispositions paraissent, pour le plus grand nombre, correspondre à une meilleure justice sociale. Mais peut-être certains ne partagent-ils pas cette opinion. Il en est toujours ainsi à chaque fois qu'il est question de changer la législation existante.

Lorsque le Parlement a abrogé, par la loi du 2 août 1868, l'article 1781 du code civil d'après lequel le patron était cru sur son affirmation, il y avait eu quelques opposants dans notre assemblée et le sénateur de Boinvilliers, rapporteur, avait insisté sur le fait que l'article 1781 était une disposition exorbitante du droit commun, critiquée par les juriconsultes et contraire au principe général de l'article 1315 du code civil qui stipule que celui qui se prétend libéré doit justifier le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Que disaient les opposants ? « L'abrogation de l'article 1781 sera une mesure regrettable au point de vue social comme au point de vue de la stabilité des lois, liée si essentiellement à la stabilité de nos institutions. On ouvrira la porte aux contestations judiciaires, au préjudice des bons rapports entre patrons et ouvriers et au péril des établissements industriels qui occupent un grand nombre de bras. »

Il n'en a rien été. L'abrogation n'a pas perturbé le fonctionnement des entreprises.

Pour les questions dont nous sommes saisis ce soir, le fait de renverser la charge de la preuve n'entraînera pas un chambardement juridique du point de vue des règles régissant la responsabilité contractuelle dans le cadre même du code civil. En effet, à côté du principe d'après lequel le demandeur a la charge de la preuve, il y a la règle aux termes de laquelle le débiteur d'une obligation contractuelle doit, lui aussi, prouver, soit qu'il n'a pas commis de faute, soit l'événement de force majeure ; c'est très souvent le défendeur au procès.

Il suffit donc de considérer que passé le délai d'épreuve nécessaire pour que l'employeur ait des garanties sur l'aptitude au travail du salarié, celui-ci a ensuite, dans l'entreprise, un droit à la stabilité, à la sécurité de son emploi. Face à ce droit juste, indispensable, le licenciement est sans justification légale, sauf force majeure ou faute lourde du travailleur prouvée par l'employeur.

L'entreprise, aujourd'hui, pour bien fonctionner, a besoin du concours intelligent et dynamique du personnel. Les différentes pièces du contrat de travail doivent être agencées en vue de la meilleure harmonie des partenaires.

Le problème du licenciement est parmi les plus importants. Les licenciements sont des drames sociaux. Le licenciement est un drame individuel souvent considérable. On voit des hommes de cinquante ans se mettre à pleurer.

Craint-on, en renversant la charge de la preuve et en instituant la réintégration dans l'entreprise, d'affaiblir l'autorité patronale ? Mais qu'est-ce donc qu'une autorité qui serait assise sur de misérables et de pitoyables injustices ? Y a-t-il réduction d'autorité à accepter la conciliation, à accepter les mesures d'apaisement, à accepter les décisions du juge ? N'y a-t-il pas bien au contraire réduction de l'autorité générale de la nation, affaiblissement grave de structures essentielles à voir la justice désarmée et impuissante, la justice n'ayant pas les moyens de protéger douze millions de travailleurs ?

A défaut de statut protecteur, douze millions de travailleurs vivront dans la crainte de l'oppression et de l'écrasement par un système injuste. Oui, ces douze millions d'hommes et de femmes ont peur d'être écrasés par une mécanique aveugle mise en marche par le développement industriel sans limite.

Il faut établir un statut protecteur qui fasse du travail des hommes et des femmes autre chose qu'une simple marchandise, un statut protecteur qui fasse de douze millions d'hommes et de femmes autre chose qu'un instrument de production, un statut protecteur qui fasse de ces travailleurs des citoyens à meilleure part sur le plan social. (*Applaudissements.*)

M. le président. La parole est à M. Souquet, dernier orateur inscrit.

M. Marcel Souquet. Monsieur le président, monsieur le secrétaire d'Etat, mes chers collègues, chaque réorganisation d'entreprise, chaque fusion de société amène son contingent de licenciements quelquefois collectifs. Il n'est aucune catégorie de salariés, aucune branche d'industrie et aucune région qui ne soient touchées par ces mesures, le plus souvent utilisées par les employeurs pour remédier à leurs difficultés économiques, permettant ainsi de s'adapter avec facilité aux transformations et aux exigences de l'économie moderne.

L'actuelle législation ignore trop souvent cette question importante des licenciements collectifs. Les comités d'entreprise eux-mêmes ont simplement droit à une meilleure information préalable sans pour autant être en mesure de prendre des décisions économiques valables.

Cette situation ne peut nous étonner dans la mesure où le droit du travail consacre expressément le principe selon lequel, dans notre régime, l'employeur a le droit d'organiser son entreprise en fonction de sa situation personnelle.

Le principe, monsieur le secrétaire d'Etat, serait tout d'abord d'interdire les licenciements non accompagnés d'un reclassement équitable. L'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi, signé le 10 février 1969, représentait un pas

en avant, mais il est, hélas ! aujourd'hui, dépassé. Il précisait, en outre, que lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif ou individuel sans motif grave, elle devait s'efforcer de réduire autant que possible le nombre de licenciements, d'une part par une politique dite de mutation et, d'autre part, par un reclassement des salariés, ce qui n'est pratiquement jamais le cas, monsieur le secrétaire d'Etat.

Mais, comme le signale un ami syndicaliste dans une publication intitulée « Pour la recherche d'une société plus humaine », la sécurité de l'emploi doit, à notre avis, revêtir un caractère absolument prioritaire.

Pour ma part, je voudrais situer rapidement le projet dans le contexte des relations entre employés et employeurs. Comprenez qu'il est légitime, en 1973, de chercher à renforcer les dispositions législatives contre ceux qui ont recours trop facilement au licenciement, le projet, malgré les amendements présentés, ne rassure pas complètement les travailleurs qui continueront, nous le craignons, à connaître des difficultés. La réforme proposée, à notre avis, ne va pas assez loin, face aux conceptions traditionnelles des représentants du patronat.

Juridiquement, nous savons que certains licenciements individuels sont considérés comme collectifs lorsque l'employeur, toujours très adroit, fait état de raisons économiques : compression de personnel, réorganisation ou suppression de postes. Mais trop de cas sont abusifs et un simple prétexte permet de se débarrasser d'un collaborateur parce qu'il est devenu le délégué syndical ou le simple porte-parole des travailleurs de l'entreprise.

Dans un journal du soir, nous avons pris connaissance d'un commentaire que je cite : « En renversant la charge de la preuve de la légitimité du licenciement, mettons fin à ce que les syndicalistes appellent le pouvoir féodal de l'employeur ». Ce serait, certes, vrai si la réintégration était rigoureusement effective après ordonnance du juge.

Or, la possibilité de réintégration est envisagée dans le projet de loi, mais subordonnée à l'accord des parties. Le droit de veto du patron s'exerce donc et cela n'est pas bon dans le cas qui nous préoccupe.

Cette question de l'emploi reste, dans notre société, un des problèmes sociaux les plus importants. Les salariés sont trop souvent victimes d'une mauvaise politique économique du pouvoir et supportent en définitive le coût social de toute opération.

Les statistiques de l'Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce parlent de 390.000 à 600.000 licenciements par an, soit le quart des demandes d'emploi. Chaque année, 61.000 recours sont examinés devant les conseils de prud'hommes où la procédure est longue et difficile et notre ami Ciccolini en a cité des exemples.

La Commission des communautés européennes, monsieur le secrétaire d'Etat, a proposé l'interdiction du licenciement des handicapés et des personnes âgées. Rien dans le projet n'apparaît pour cette catégorie de travailleurs et nous le regrettons, car les formes de licenciement arbitraire ou déguisé sont, hélas ! multiples.

Voilà pourquoi il devient indispensable pour le travailleur menacé de licenciement que toute garantie soit prise. Comme le préconisent les confédérations syndicales, il faut absolument engager la nullité des sanctions et des licenciements prononcés en raison des opinions des travailleurs et, vous l'avez dit tout à l'heure à la tribune, à l'occasion d'une grève ou en fonction des libertés syndicales permettant à un délégué du personnel l'accomplissement d'un mandat de représentant syndical au sein de l'entreprise. L'employeur doit également préciser le motif réel et justifié du licenciement. Obligation doit être faite aussi à l'employeur d'obtenir au préalable l'autorisation de l'inspecteur du travail. La réintégration effective dans son emploi du travailleur dont le licenciement est déclaré nul nous paraît une demande très raisonnable de même que l'attribution d'une indemnité permettant au licencié de retrouver un emploi après que toutes les possibilités de conciliation aient été épuisées.

Il est regrettable que ce projet ne s'applique pas aux entreprises de moins de onze salariés. Cette restriction frappera de 2 millions à 2.500.000 salariés, soit 20 p. 100 du secteur privé. Ces travailleurs ont les mêmes devoirs mais aussi doivent avoir les mêmes droits.

Que dire des entreprises de travail temporaires qui font profession de loueurs de main-d'œuvre et qui n'apportent à leur personnel intérimaire que peu de garanties ?

M. André Aubry. Très bien !

M. Marcel Souquet. Pourquoi l'Etat oublie-t-il son personnel : agents non titulaires de l'Etat, des services publics et collectivités locales ?

Alors, malgré certaines améliorations, nous nous demandons si ce projet contient bien toutes les réformes nécessaires ou garanties de l'emploi liées elles-mêmes aux ressources des travailleurs.

Nous choisirons un exemple : la loi protégera-t-elle du licenciement le travailleur malade pouvant éventuellement être reclassé ? L'accidenté du travail sera-t-il conservé dans l'entreprise grâce à une nouvelle formation ?

Le Conseil économique et social avait, par l'intermédiaire de son rapporteur, demandé une remise en ordre d'ensemble des textes relatifs au licenciement, que celui-ci soit individuel ou collectif ; qu'il soit aussi motivé économiquement ou non afin que les procédures soient mieux harmonisées et cela pour tenir compte des situations de fait telles que l'inapplication de certaines dispositions de l'ordonnance de 1945 ou l'intervention de l'accord étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Pourquoi, enfin, exclure les licenciements collectifs du champ d'application de la loi ? L'ordonnance du 24 mai 1945 relative à cette catégorie de licenciements ne protège plus les salariés. Certes, l'inspection du travail exerce, nous l'avons dit, un contrôle préalable, mais l'employeur conserve toute possibilité de passer outre. Pour notre part nous considérons qu'une protection réelle des travailleurs passe et doit passer par des mesures plus profondes et surtout plus précises.

Il est indispensable de donner une véritable consécration au droit au travail, au droit à l'emploi et à sa permanence.

Si ce projet améliore partiellement la situation que nous connaissons, encore faudra-t-il, vous l'avez souligné, le reprendre rapidement car à aucun moment les deux parties ne traiteront d'égal à égal si l'on n'accepte pas les propositions qui seront tout à l'heure présentées par le rapporteur de la commission des affaires sociales.

M. André Aubry. Très bien !

M. Marcel Souquet. On aurait pu aller plus loin en se rapprochant de la société, de l'entreprise et surtout en considérant les problèmes sociaux. Notre position rejoint l'économique et le social.

Si les amendements proposés par notre rapporteur sont adoptés, nous voterons le projet, car il sera véritablement amélioré ; dans le cas contraire, vous nous permettrez, monsieur le secrétaire d'Etat, mes chers collègues, de réserver notre vote.

Souhaitons toutefois, en conclusion, que ce projet, s'il est adopté, permette aux juristes et aux hommes de droit dans leurs délibérations de trouver les solutions humaines qui doivent prévaloir lors de tout licenciement. (*Applaudissements sur les travées socialistes et communistes.*)

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Je voudrais, en quelques mots, répondre aux interventions de MM. Ciccolini et Souquet, que j'ai écoutées avec beaucoup d'intérêt.

Monsieur Souquet, vous souhaitez que le droit discrétionnaire de licenciement soit aboli. Veuillez reconnaître que ce droit, qui n'avait pas été modifié depuis 1928, sera, si vous votez le projet, réglementé et soumis à des conditions telles qu'on est en mesure d'espérer que les licenciements nombreux auxquels vous avez fait allusion se trouveront sensiblement réduits.

J'ai par ailleurs entendu avec quelque satisfaction votre plaidoirie en faveur de la participation. Vous souhaitez que toutes les parties s'estiment concernées par la vie de l'entreprise, mais vous voudrez bien admettre que c'est le vœu que nous formulons.

Je l'ai dit tout à l'heure, depuis longtemps déjà nous travaillons à la mise en place de cette véritable participation. Mais, pour participer, il faut être plusieurs, il faut que chacun le veuille et, par conséquent, j'espère que vous nous aiderez à faire en sorte que, dans l'entreprise, toutes les parties œuvrent dans le meilleur esprit. Nous aurons alors franchi un très grand pas vers l'amélioration du climat social.

Monsieur Souquet, je vous remercie d'avoir bien voulu reconnaître les aspects positifs du projet. C'est vrai, nous n'avons pas la prétention de considérer que tout soit réglé pour l'éternité, néanmoins nous avons franchi une étape importante.

Vous avez regretté que le champ d'application de la loi ne concerne pas les entreprises ayant moins de 11 salariés, mais ni le conseil économique et social ni aucune des commissions de votre assemblée n'ont été favorables à une telle extension.

Quant aux délégués syndicaux, il bénéficie d'une protection particulière : il faut, pour licencier un délégué syndical — mais vous le savez aussi bien que moi — l'autorisation de l'inspection du travail et la réintégration peut être prononcée par jugement — et nous pourrions citer des exemples où elle l'a été — si le licenciement est réalisé malgré le refus de l'inspection du travail.

Quant aux licenciements collectifs auxquels vous avez fait allusion, ils font eux aussi l'objet d'une protection spéciale : information préalable de l'entreprise, information de l'inspection du travail, ordre des licenciements prévu par un règlement intérieur, procédure immédiate de reclassement par l'intermédiaire de l'agence nationale de l'emploi.

Mais nous touchons là un domaine un peu à l'écart de celui qui nous préoccupe ce soir, celui de la répartition équilibrée de l'économie sur l'ensemble du territoire. Effectivement, monsieur Souquet, elle serait souhaitable, mais nous ne pouvons nous référer à aucun exemple et il n'est pas de pays, quel que soit son système, qui y soit arrivé. C'est si vrai que nous recevons chez nous — et vous serez d'accord avec moi pour leur souhaiter la plus cordiale bienvenue — des travailleurs en provenance de pays dont les régimes sont différents ! Nous accueillons des travailleurs en provenance du Portugal, pays dont nous connaissons le système économique (*Murmures sur les travées communistes*), mais aussi des travailleurs venant de Yougoslavie ! J'ajoute que ces travailleurs immigrés font l'objet, vous le savez, de nouvelles dispositions tendant à les protéger et à les insérer totalement parmi les travailleurs français.

L'équilibre d'une économie est donc une chose difficile et personne ne pourrait, en la matière, nous proposer une recette miraculeuse.

Voilà les quelques réponses que je voulais apporter aux questions que vous m'avez aimablement posées. J'ai noté que, tant vos rapporteurs que vous-mêmes, messieurs les intervenants, étiez soucieux de voir améliorer les conditions du monde du travail. Mais je vous ai fait remarquer que, depuis 1928, dans ce domaine, on n'avait pas fait beaucoup d'efforts. Considérons que l'étape que nous venons de franchir est sérieuse et importante et formons ensemble l'espoir que d'autres étapes seront encore franchies. (*Applaudissements au centre et à droite et sur certaines travées à gauche.*)

M. Guy Petit. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. Guy Petit, pour répondre au Gouvernement.

M. Guy Petit. Monsieur le secrétaire d'Etat, la matière que nous traitons est délicate et nous ne pouvons avoir, ni les uns ni les autres, la prétention de faire œuvre parfaite. Il serait donc préférable de ne pas irriter les plaies et d'éviter la démagogie dans cette recherche commune pour établir de meilleures relations entre employeurs et salariés, toujours rendues difficiles par ce problème des licenciements.

Monsieur Ciccolini, je vous remercie de nous avoir rappelé qu'en 1868, c'est-à-dire sous le Second Empire, on avait mis fin à une inégalité, à une injustice flagrante ; donc, sous des régimes divers, l'évolution va son train.

Monsieur le secrétaire d'Etat, je vous ai écouté très attentivement tout à l'heure, mais ne croyez-vous pas qu'il sera dangereux de considérer comme un témoin valable devant la juridiction concernée celui qui assistera le salarié lors des discussions avec l'employeur, qu'il appartienne à l'établissement lui-même, comme l'a voulu l'Assemblée nationale ou comme le demande notre commission de législation, ou, *a fortiori*, qu'il soit choisi à l'extérieur ?

Croyez-en l'expérience des praticiens du droit, il aurait tout au moins fallu prévoir deux assistants, un pour l'employeur et l'autre pour l'employé !

M. André Méric, rapporteur. C'est bien ce que nous proposons !

M. le président. Allons, messieurs, ne dialoguons pas, d'autant, monsieur Guy Petit, que la nouvelle rédaction du troisième alinéa de l'article 37 du règlement limite les réponses au Gouvernement à cinq minutes. Cela dit, poursuivez. (*Sourires.*)

M. Guy Petit. A la vérité, le témoignage d'un assistant est toujours suspect et, dans 80 p. 100 des cas, les témoins sont plus ou moins des partisans, dans quelque affaire que ce soit ; ils défendent une thèse, une cause et leur impartialité peut évidemment apparaître discutable.

Quant au seuil des onze salariés, c'est pour des raisons de caractère économique et social qu'il a été fixé et personne n'a sérieusement demandé que les nouvelles dispositions jouent pour tous les contrats de travail, par exemple pour celui qui lie une maîtresse de maison à son employée.

Nous le savons tous, les petites entreprises sont fragiles et il est difficile de leur imposer un système qui pourrait comporter des dangers. Les sanctions qui pourraient être infligées, qui représentent un assez grand nombre de mois de salaire dans certains cas, porteraient atteinte à l'équilibre des entreprises trop petites, qui supporteraient difficilement cette gêne.

Dans ces conditions, deux droits vont être institués, ce qui est fâcheux, et il faut souhaiter qu'un jour il n'y en ait plus qu'un seul. Les uns continueront à être soumis au contrôle vétilleux de la Cour de cassation — je dis cela avec tout le respect que je porte à cette haute juridiction — plus rigoureuse depuis quelques années dans l'appréciation du caractère abusif du congédiement, alors que, pour les autres, l'appréciation des circonstances du licenciement par le juge du fait aura un caractère souverain, comme d'ailleurs la loi le prévoit, la Cour de cassation devant s'incliner, et Dieu sait que cela a été souvent la règle dans bien des affaires !

Ces deux droits entièrement différents coexisteront donc et je me demande, dans ces conditions, si beaucoup d'entreprises ayant dix employés seront tentées de passer ce seuil. C'est une expérience à faire !

Je termine par où j'ai commencé : cette loi, monsieur le secrétaire d'Etat, est un progrès évident, mais elle n'est pas parfaite et nous aurons un jour à la revoir. Encore faudrait-il, d'ores et déjà, qu'elle fût votée par tous dans le meilleur esprit.

J'ajouterai encore quelques mots. Si nous voulons vraiment vivre dans une civilisation bien équilibrée, il faudrait aussi peut-être — je ne vais pas faire plaisir ainsi à mes amis socialistes — avoir le courage de reconsidérer la question du droit de grève qui devrait être réglementé, qui est anachronique, qui fait du tort surtout à la Nation parce que, à une époque comme la nôtre, où l'on doit se chercher des juges, rien ne doit être résolu par la force. Mon sentiment — c'est une vieille proposition que j'avais faite il y a vingt et un ans et pour laquelle j'avais été fort attaqué — est que la conciliation et l'arbitrage seraient extrêmement opportuns, pour empêcher des grèves souvent abusives et inutiles.

M. Roger Gaudon. Il n'y a plus qu'à se laisser exploiter sans rien dire !

M. le président. Personne ne demande plus la parole dans la discussion générale ?...

La discussion générale est close.

Le Sénat voudra sans doute interrompre maintenant ses travaux pour quelques instants. (*Assentiment.*)

La séance est suspendue.

(*La séance, suspendue le jeudi 21 juin, à zéro heure quinze minutes, est reprise à zéro heure trente-cinq minutes.*)

M. le président. La séance est reprise.

Nous poursuivons la discussion du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Je rappelle que la discussion générale est close et que nous abordons la discussion des articles.

Article 1^{er}.

M. le président. « Art. 1^{er}. — Dans le code du travail, l'expression « contrat de travail » est substituée à l'expression « louage de services ».

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

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

M. André Méric, rapporteur. Monsieur le président, je voudrais au début de l'examen des articles faire un court commentaire et rappeler au Sénat, à seule fin qu'il se prononce d'une manière très objective, qu'il s'agit de licenciements abusifs et non pas de licenciements ordinaires. Dans l'exposé des motifs du texte du Gouvernement, il s'agit d'assurer une protection efficace du travailleur contre les décisions à caractère unilatéral qui pourraient revêtir une forme arbitraire et d'accorder des garanties indispensables aux salariés menacés de licenciement. Ce sont ces principes qui doivent nous guider dans l'analyse des articles et des amendements présentés par la commission des affaires sociales.

Sur l'article 1^{er}, je voudrais, au nom de votre commission, présenter un certain nombre d'observations dans le sens que je viens de définir.

L'expression « louage de services » est remplacée par l'expression « contrat de travail ». Ce changement de terminologie marque un souci de souligner la spécificité du contrat « de louage » liant le travailleur à son employeur.

En effet, dans la conception civiliste traditionnelle, le travailleur donne à bail ses services et l'employeur, jouant le rôle de locataire de cette force de travail considérée comme une marchandise, lui verse un loyer sous forme de salaire.

La modification proposée, bien que dépourvue de conséquences pratiques, correspond bien à l'évolution qu'à connue le droit du travail depuis un siècle et réalise une mise à jour utile du vocabulaire juridique.

Comme l'a fait remarquer utilement le Conseil économique et social, il est permis de se demander s'il ne conviendrait pas de réaliser une modification corrélative des articles 1779 et 1780 du code civil, qui traitent du « louage de services ». Mais votre commission a finalement décidé de ne pas vous faire de proposition en ce sens : d'une part, il est techniquement impossible d'éliminer par de simples retouches la notion de « louage de services » dans le code civil, d'autre part, il n'est peut-être pas mauvais de laisser s'agrandir le fossé qui existe déjà entre le droit civil et le droit du travail.

La tendance à l'autonomie du contrat de travail par rapport au droit général des contrats, qui correspond à la fois à une évolution spontanée et à une nécessité indiscutable, s'en trouve renforcée.

C'est la base de notre discussion et celle des amendements que nous avons présentés.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'article 1^{er}.

(L'article 1^{er} est adopté.)

M. le président. Les articles 2 et 3 ont été supprimés par l'Assemblée nationale.

Article 4.

M. le président. « Art. 4. — Les dispositions de l'article 23 du livre I^{er} du code du travail et celles des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 relatives à certaines mesures applicables en cas de licenciement sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. » — (Adopté.)

Article 5.

M. le président. « Art. 5. — Il est inséré au livre I^{er} du code du travail, après l'article 24 a, un paragraphe nouveau rédigé comme suit :

« § 1 bis. — Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

« Art. 24 b. — Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies.

« Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai. »

« Art. 24 c. — Dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, l'existence et la durée du délai-congé résultent soit de la loi, soit de la convention collective, soit du règlement de travail en agriculture prévu aux articles 983 à 991 du code rural. En l'absence de dispositions légales, de convention collective ou de règlement de travail relatifs au délai-congé, cette existence et cette durée résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession.

« Art. 24 d. — Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

« 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un délai-congé déterminé comme il est dit à l'article 24 c ;

« 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un délai-congé d'un mois ;

« 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un délai-congé de deux mois.

« Les dispositions des 2° et 3° ci-dessus ne sont applicables qu'à défaut de contrat de travail, de convention collective, de règlement de travail en agriculture ou d'usages conduisant soit à un délai-congé, soit à une condition d'ancienneté de services, plus favorable pour le travailleur intéressé.

« Art. 24 e. —

« Art. 24 f. — Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement intérieur fixant un délai-congé inférieur à celui qui résulte des dispositions de l'article 24 d ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle qu'énoncent ces dispositions est nulle de plein droit.

« Art. 24 g. — L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement de l'article 24 h, ni avec la réparation prévue aux articles 24 l et 24 q.

« L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

« En conséquence, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

« Art. 24 h. — Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul en fonction de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat de travail sont fixés par voie réglementaire.

« Art. 24 i. — Pour l'application du 3° de l'article 24 d et pour celle de l'article 24 h, les circonstances qui, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions collectives, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions rappelées ci-dessus.

« Art. 24 j. — La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article 24 h.

« Art. 24 k. — S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

« Art. 24 l. — La résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative du salarié, ouvre droit, si elle est abusive, à dommages-intérêts.

« En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article 24 p.

« Art. 24 m. — L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

« Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

« Art. 24 n. — L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

« Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article précédent.

« Art. 24 o. — L'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement. Les délais et les conditions de la demande et de l'énonciation sont fixés par décret.

« Art. 24 p. — En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« La juridiction compétente sera saisie par la partie la plus diligente par simple déclaration au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe du tribunal compétent. Les parties devront être convoquées par lettre recommandée à la plus prochaine audience. En cas de non-conciliation, le juge sera tenu de statuer dans le mois qui suivra.

« Art. 24 q. — Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise au présent paragraphe mais pour une cause répondant aux exigences de l'article 24 o, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ; si ce licenciement survient pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article 24 o, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités prévues aux articles 24 d et 24 h.

« Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif, aux organismes concernés, des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal.

« Art. 24 r. — Les dispositions des articles 24 m, 24 o et 24 q ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

« Art. 24 s. — Les dispositions des articles 24 m, 24 o et 24 q ne sont applicables ni aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés, ni aux licenciements qui visent les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

« Art. 24 t. — Les règles posées au présent paragraphe en matière de licenciement ne dérogent pas aux dispositions législatives ou réglementaires qui assurent une protection particulière à certains salariés définis par lesdites dispositions.

« Art. 24 u. — Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des dispositions du présent paragraphe.

« Art. 24 v. — Les dispositions du présent paragraphe sont applicables dans le cas où le salarié est lié par des contrats de travail à plusieurs employeurs.

« Art. 24 w. — Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent paragraphe. »

Par amendement n° 1, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose, au dernier alinéa du texte présenté pour l'article 24 d du livre I^{er} du code du travail, après les mots : « qu'à défaut », ajouter les mots : « de loi, ».

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Cet article règle le problème du délai-congé en cas de licenciement.

Le texte initial du projet ne comportait qu'une reprise pure et simple des règles posées par le deuxième alinéa de l'article 23 du livre I^{er} du code du travail et par l'article 4 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967.

Mais l'Assemblée nationale a adopté un amendement de fond que votre rapporteur a d'ailleurs évoqué dans l'exposé des motifs : le délai-congé, en cas de licenciement d'un salarié ayant deux ans d'ancienneté, est fixé impérativement à deux mois. La possibilité pour l'employeur de ramener le délai-congé à un mois en octroyant au salarié, à la place du deuxième mois, une indemnité spéciale calculée sur la base d'un vingtième de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise, est supprimée.

Le délai-congé sera donc calculé selon les dispositions de l'article 24 c lorsque le salarié a moins de six mois d'ancienneté, fixé à un mois quand l'ancienneté est comprise entre six mois et deux ans et fixé à deux mois quand elle est supérieure ou égale à deux ans.

Le cinquième alinéa de cet article précise, en outre, que les dispositions précédentes n'empêchent pas l'application des dispositions plus favorables aux salariés qui peuvent résulter d'un contrat, d'une convention collective, d'un règlement de travail en agriculture ou d'un usage. Votre commission vous invite à voter cet article, sous réserve de l'adoption de cet amendement qui précise que les dispositions plus favorables aux salariés peuvent résulter, également, de la loi. Les mots « la loi » ne figureraient pas dans le texte.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Monsieur le président, l'amendement présenté par M. le rapporteur de la commission des affaires sociales a pour objet de prévoir que les règles de l'article 24 d relatives au délai-congé sont également applicables à défaut d'une loi plus favorable. Il ne nous a pas paru nécessaire d'ajouter cette précision dans l'article 24 d, étant entendu qu'une loi spéciale peut toujours prévaloir sur une loi générale.

A notre avis, l'amendement n'avait pas d'utilité pratique. Mais peut-être considérez-vous qu'il serait préférable d'inscrire cette précision dans le texte de loi.

M. André Méric, rapporteur. C'est certain.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Nous n'y voyons aucun inconvénient et nous nous en remettons à la sagesse du Sénat.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 1.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Par amendement n° 2 rectifié, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose, à la fin du premier alinéa présenté par l'article 24 g du livre I^{er} du code du travail, de remplacer les mots : « aux articles 24 l et 24 q », par les mots : « aux articles 24 q et 24 s ».

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Cet article énonce, sous une forme nouvelle, un règle déjà posée par l'article 23 du livre premier du code du travail — alinéas 5 et 6. Il dispose, d'une part, que l'inobservation du délai-congé donne droit, sauf faute grave, à une indemnité, d'autre part, que cette indemnité est indépendante aussi bien de l'indemnité de licenciement que de l'indemnité pour rupture abusive.

Votre commission, ayant introduit à l'article 24 s un amendement portant sur l'indemnité due aux salariés licenciés abusivement et non visés par les nouvelles dispositions, vous demande de compléter en ce sens les dispositions de l'article 24 g.

De même, elle vous demande de supprimer la mention de l'article 24 l tel qu'il a été voté par l'Assemblée nationale et qui ne concerne plus que les résiliations à l'initiative du salarié. Cette suppression correspond à une simple nécessité technique.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. L'amendement présenté par la commission des affaires sociales supprime la référence à l'article 24 l et ajoute la référence à l'article 24 s.

S'agissant de l'adjonction des mots « 24 s », cet amendement est destiné, bien sûr, à harmoniser les deux articles. En effet, à l'article 24 s, la commission propose de prévoir expressément que les salariés qui ne bénéficient pas de la protection de la présente loi, soit parce qu'ils travaillent dans des entreprises de moins de onze personnes, soit parce qu'ils n'ont pas deux ans d'ancienneté, auront droit, en cas de licenciement abusif, à des dommages-intérêts liquidés conformément au droit commun et proportionnellement au préjudice subi.

L'article 24 l du code du travail est relatif à la démission abusive des salariés et à l'indemnité qu'ils devraient, à ce titre, éventuellement à l'employeur. Il est bien évident que cette indemnité ne peut se cumuler avec celle qui est due au salarié par l'employeur en cas de licenciement : indemnité de licenciement, indemnité de rupture abusive et indemnité compensatrice

de congés payés, prévues respectivement par les articles 24 h, 24 q et 24 g. Il faut donc supprimer dans l'article 24 g la référence à l'article 24 l. Nous en sommes d'accord tout en maintenant les trois dernières indemnités qui doivent, elles, se cumuler.

S'agissant simplement de dispositions techniques, nous acceptons l'amendement de la commission des affaires sociales.

M. le président. Votre amendement, monsieur le rapporteur, vise à supprimer la référence à l'article 24 l et à y substituer une référence à l'article 24 s. Ne pensez-vous pas qu'il conviendrait d'en réserver le vote jusqu'à l'article 24 s ?

M. André Méric, rapporteur. On le peut effectivement, mais ce n'est sans doute pas la peine car il ne s'agit que d'une disposition d'ordre technique.

M. le président. Je n'insiste donc pas. Je voulais simplement que tout soit bien clair.

M. Geoffroy de Montalembert. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. de Montalembert.

M. Geoffroy de Montalembert. Monsieur le président, l'amendement n° 2 rectifié est ainsi rédigé : « A la fin du premier alinéa proposé pour cet article, remplacer les mots « aux articles 24 l et 24 q » par les mots : « aux articles 24 q et 24 s ».

Or, dans le rapport, je lis : « aux articles 24 l, 24 q et 24 s ». Les deux textes ne concordent pas. Sur lequel discutons-nous ? Probablement sur l'amendement rectifié.

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

M. André Méric, rapporteur. Mon cher collègue, si nous avons modifié l'amendement, c'était pour procéder à une rectification technique.

M. le président. C'est donc sur l'amendement n° 2 rectifié, monsieur de Montalembert, que nous allons nous prononcer, pour lequel j'ai enregistré l'accord du Gouvernement.

Personne ne demande la parole ?...

Je le mets aux voix.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Par amendement n° 3, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose de remplacer les deuxième et troisième alinéas du texte présenté pour ce même article 24 g du livre I^{er} du code du travail par l'alinéa suivant :

« Elle n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et ne doit entraîner pour le salarié, jusqu'à cette date, aucune perte par rapport aux salaires et avantages qu'il aurait reçus si le délai-congé avait été observé. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. La commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale a fait adopter un amendement tendant à préciser dans la loi ce qui résulte déjà d'une jurisprudence très ferme depuis 1963-1964 : lorsque l'employeur n'observe pas le délai de préavis et préfère verser une indemnité compensatrice, le salarié dispensé de l'exécution du travail continue juridiquement d'appartenir au personnel de l'entreprise et de bénéficier des garanties offertes par les dispositions sociales liées à son contrat de travail.

L'Assemblée nationale a voté, à la demande du Gouvernement, un deuxième amendement ayant une signification très voisine du précédent.

Votre commission vous propose une rédaction légèrement différente, qui lui paraît plus concise, mais qui n'apporte aucun changement de fond aux modifications adoptées par l'Assemblée nationale.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. C'est un amendement de pure forme. Il est exact que la rédaction qu'il propose est plus concise que celle du projet de loi, mais, en ce qui nous concerne, nous avons retenu la rédaction littérale des arrêts de la cour de cassation qui ont établi précisément des dispositions à ce sujet. Même si la rédaction qui nous est proposée apparaît plus concise, il convient de retenir ce qui a été décidé par la cour de cassation.

M. le président. Qu'en pense la commission ?

M. André Méric, rapporteur. La commission retire son amendement.

M. le président. L'amendement n° 3 est retiré.

Par amendement n° 4, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose, dans le texte présenté pour l'article 24 h, de remplacer les mots « deux ans » par les mots « un an ».

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Cet article reprend les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance du 13 juillet 1967 qui institue une indemnité légale minimum de licenciement.

Cette indemnité n'est accordée que si le salarié a deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et qui si son licenciement n'est pas motivé par une faute grave.

L'article 24 h prévoit que le taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés par voie réglementaire.

L'actuel décret d'application de l'article 2 précité fixe un taux modique, puisque l'indemnité est égale à dix heures de salaire pour les ouvriers « horaires » ou un vingtième de mois pour les « mensuels » par année de service dans l'entreprise sur la base du salaire moyen des trois derniers mois.

Il serait souhaitable que le texte réglementaire prévu à cet article intervienne de façon à ne pas retarder la mise en vigueur des dispositions de la nouvelle loi.

Votre commission vous propose par cet amendement de fixer à un an au lieu de deux ans l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité de licenciement.

Une ancienneté d'un an suffit déjà à établir que le salarié fait véritablement partie de l'entreprise, que l'employeur n'a pas à se plaindre de lui. En tout état de cause, le montant de l'indemnité de licenciement sera modeste et l'amendement proposé ne risque pas d'entraîner une augmentation excessive des charges de l'entreprise.

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

M. Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis. Je reprends ce que je disais tout à l'heure lors de la discussion générale. Il est apparu à la commission de législation que l'ancienneté minimum qu'on pouvait demander était de deux ans, celle d'un an paraissant nettement insuffisante. Il est vrai que, dans certains cas, l'intégration d'un employé dans une entreprise peut se faire très rapidement, mais nous avons pensé que deux ans était une moyenne à retenir.

La commission de législation propose donc de reprendre sur ce point le texte de l'Assemblée nationale.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. L'article 24 h détermine les règles générales applicables à l'indemnité de licenciement. Cette indemnité obéit à deux paramètres. Elle est fonction d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise et de la rémunération que percevait le salarié avant son licenciement. L'article renvoie ensuite à un décret pour la fixation du taux minimum de l'indemnité de licenciement.

L'objet de l'amendement proposé par la commission des affaires sociales est de réduire cette ancienneté à un an. Je voudrais faire observer que ce minimum d'ancienneté a été créé par l'ordonnance du 13 juillet 1967. Avant cette ordonnance, des conventions collectives librement négociées entre les partenaires sociaux prévoyaient des indemnités de licenciement calculées en fonction de l'ancienneté, mais celle-ci variait suivant ces conventions entre deux et cinq ans. C'est la raison pour laquelle l'ordonnance, à l'époque, avait retenu l'ancienneté plancher de deux ans pour l'application du minimum légal à l'indemnité. Il semble que nous devrions nous en tenir à cette ancienneté devenue maintenant traditionnelle.

J'ajoute que les conventions collectives peuvent prévoir une ancienneté moins longue que celle de deux ans retenue par la loi. Elles ne le font pas, mais cela intéresse les négociateurs, car nous observons que, lorsque s'ouvrent des négociations en vue d'établir des conventions collectives, certains délégués préfèrent porter leurs efforts sur le montant de l'indemnité plutôt que sur le minimum d'ancienneté.

A mon sens, il faut conserver cette ancienneté de deux ans, compte tenu aussi du fait que parfois le salarié doit effectuer un stage de probation qui peut s'étaler sur sept, huit ou neuf mois. Si vous faites obligation à l'employeur de verser l'indemnité dès que le salarié a un an d'ancienneté, celui-ci, s'il n'est pas assuré de la qualité de son stagiaire, sera tenté de le priver d'emploi rapidement et de recourir à un autre stagiaire, alors qu'une année supplémentaire aurait pu, au contraire, permettre à l'intéressé de garder son emploi.

Par conséquent, je vous demande de maintenir le texte de l'Assemblée nationale.

M. le président. Ce qui veut dire que le Gouvernement combat l'amendement ?

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Exactement, monsieur le président.

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

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

M. André Méric, rapporteur. Monsieur le président, je voudrais répondre au rapporteur pour avis de la commission de législation et à M. le secrétaire d'Etat.

La commission saisie pour avis s'oppose à l'abaissement de deux à un an de l'ancienneté dans l'entreprise exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, pour des raisons qui semblent peu convaincantes.

En premier lieu, il faudrait au moins deux ans pour justifier d'une intégration de l'intéressé à la vie de l'entreprise. Pourtant — l'attire l'attention de mes collègues sur ce point — il suffit d'un an d'ancienneté pour être éligible aux fonctions de délégué syndical, pour être délégué du personnel ou pour être élu au comité d'entreprise. Est-ce à dire que l'intégration

à l'entreprise serait moins nécessaire pour l'exercice de ces difficiles fonctions de représentant du personnel que pour le bénéfice d'une simple indemnité ? Ce n'est pas sérieux.

Votre commission unanime ne le pense pas. C'est pourquoi elle croit devoir maintenir l'abaissement à un an de l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à indemnité de licenciement.

En second lieu, la commission saisie pour avis fait valoir qu'il faut deux ans d'ancienneté pour bénéficier du délai-congé de deux mois. C'est exact. Cependant, si l'on raisonne par analogie, on peut faire valoir tout aussi bien que le plancher d'ancienneté requise pour bénéficier du délai-congé légal d'un mois est de six mois. Les deux ans d'ancienneté donnent droit à un délai-congé amélioré, mais c'est au bout de six mois de présence que le travailleur est considéré comme assez ancien pour devenir, en ce qui concerne les indemnités prévues par la loi, un membre à part entière du personnel de l'entreprise.

En tout état de cause, votre commission tient à rappeler que l'indemnité légale de licenciement est actuellement d'un montant plus que modeste : au bout d'un an, mes chers collègues, le salarié qui perd son emploi toucherait une indemnité de licenciement égale à dix heures de salaire et, s'il est payé mensuellement, à un vingtième de mois. Les implications financières de la mesure que nous vous proposons ne sauraient donc inquiéter sérieusement les employeurs.

C'est pourquoi je vous engage, mes chers collègues, à adopter l'amendement de la commission des affaires sociales. (Très bien ! très bien ! sur les travées socialistes et communistes.)

M. Guy Petit. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. Guy Petit.

M. Guy Petit. Je crois que la commission des affaires sociales est allée un peu loin, car les employeurs ne seront pas obligatoirement convaincus qu'ils n'encourent dans ce cas-là aucun danger.

Vous risquez, au contraire, de voir cette disposition se retourner contre les salariés et des employeurs n'engager du personnel nouveau qu'au moyen de contrats à durée déterminée et à courte durée, qui pourront se renouveler par tacite reconduction, de telle manière qu'il puisse y être mis fin avant un délai d'un an. Chaque fois que certaines dispositions paraissent excessives et abusives, on cherche toujours le moyen de les esquiver.

Par conséquent, il est plus sage de suivre l'Assemblée nationale et la commission de législation du Sénat, parce que, encore une fois, cette disposition va inquiéter les employeurs, qui ne pourront pas toujours apprécier, en un an, la faculté d'intégration d'un employé qui a pu montrer beaucoup de zèle ou de soin dans son travail, mais qui ne se sent pas moralement intégré à l'entreprise. (Protestations sur les travées communistes et socialistes.)

Vous n'êtes pas d'accord avec moi, mais écoutez-moi cependant. Je ne vous interromps pas lorsque vous tenez des propos qui ne me plaisent pas, et cela arrive parfois.

Donc, vous allez provoquer des parades et cette disposition, excessive, ne servira pas les intérêts des travailleurs.

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

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

M. André Méric, rapporteur. Vous voudrez bien m'excuser, mes chers collègues, de reprendre la parole, mais j'estime que la proposition de la commission des affaires sociales n'a rien d'excessif.

On accepte un an de présence dans une entreprise pour permettre à un salarié de devenir délégué syndical, délégué du personnel ou élu au comité d'entreprise ; mais pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, qui ne représente que dix heures de salaire pour un an de présence ou un vingtième de mois, vous trouvez ce délai insuffisant ?

L'argument ne me semble pas valable et c'est pourquoi je demande au Sénat de voter l'amendement de la commission des affaires sociales.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 4, repoussé par la commission saisie pour avis et par le Gouvernement.

Je suis saisi d'une demande de scrutin public émanant du groupe socialiste.

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° 49 :

Nombre des votants.....	275
Nombre des suffrages exprimés.....	275
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	138
Pour l'adoption.....	156
Contre.....	119

Le Sénat a adopté.

Par amendement n° 5, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose de rédiger comme suit le début du texte présenté pour l'article 24 i du livre 1^{er} du code du travail :
« Art. 24 i. — Pour l'application des 2° et 3° de l'article 24 d... »
La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Il s'agit d'un amendement technique, monsieur le président.

Cet article reprend sans changement des dispositions de la loi du 17 décembre 1968, qui constituent le deuxième alinéa de l'article 2 de l'ordonnance du 13 juillet 1967.

Le souci de la sécurité de l'emploi justifie le recours du droit du travail à la technique de la suspension chaque fois que l'interruption d'exécution correspond à une nécessité temporaire et n'implique pas la rupture du contrat.

Dès que la cause de la suspension disparaît — période de rappel sous les drapeaux, par exemple — le contrat reprend son cours sans que l'ancienneté acquise antérieurement soit perdue. Cette ancienneté est donc prise en considération tant pour le délai-congé que pour l'indemnité de licenciement.

Votre commission vous propose d'adopter cet article, complété cependant par un amendement étendant le champ d'application de la règle rappelée ci-dessus au 2° de l'article 24 d, c'est-à-dire au délai-congé des salariés ayant six mois à deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il serait illogique, en effet, que les périodes de suspension du contrat de travail interrompent ou n'interrompent pas l'ancienneté du salarié selon que le salarié a déjà acquis ou non une ancienneté de deux années.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Nous sommes en train d'examiner un texte très difficile, cela a été reconnu et il est exact qu'il existe une lacune dans le texte. L'amendement proposé a pour objet d'y remédier.

Il s'agit d'un amendement technique que le Gouvernement accepte.

M. le président. Voilà qui démontre l'utilité du Sénat !

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Le Gouvernement en était déjà convaincu.

M. le président. Nous sommes heureux de vous l'entendre dire. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 5.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Par amendement n° 6, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose de rédiger comme suit l'article 24 m du livre 1^{er} du code du travail :

« Art. 24 m. — L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé et recueillir ses explications. L'objet de la convocation, ainsi que les motifs de la mesure envisagée, devront être portés par écrit à la connaissance de l'intéressé.

« Lors de cet entretien, chacun des intéressés, employeur ou salariés, peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant ou non au personnel de l'entreprise. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Cet article apporte une des innovations réelles du présent projet, puisqu'il instaure, avec les articles 24 n et 24 o, une nouvelle procédure à suivre en cas de licenciement.

Le texte initial du projet prévoyait : que l'employeur envisageant de licencier un salarié devait convoquer ce dernier, en lui précisant l'objet de la convocation, et entendre ses explications ; que le salarié pourrait, lors de cette audition, se faire entendre par un salarié appartenant au personnel de l'entreprise.

L'Assemblée nationale, tenant un certain compte de propositions du Conseil économique et social que le Gouvernement avait rejetées, a complété ces dispositions sur deux points : la convocation doit se faire par lettre recommandée ; l'employeur doit indiquer, au cours de l'entretien, le ou les motifs de la décision envisagée.

Votre commission avait estimé cette nouvelle rédaction à la fois trop rigide, puisqu'elle imposait le procédé de la lettre recommandée dans une procédure qui se doit d'être le plus souple possible, et pas assez protectrice pour le salarié, puisque l'employeur n'était tenu de donner ses motifs que verbalement et que le salarié devait choisir celui qui l'assisterait au sein du personnel de l'entreprise.

Votre commission a donc suggéré trois modifications : convocation par écrit simple et non plus par lettre recommandée ; mention écrite, et non plus verbale, non des griefs, mais des motifs du licenciement envisagé ; possibilité pour le salarié de se faire assister, le cas échéant, d'une personne étrangère à l'entreprise.

Il n'y a aucun inconvénient, par exemple, à ce qu'un permanent syndical prenne part au débat lorsque les faibles dimensions de l'entreprise font qu'elle ne comporte pas de salarié

suffisamment compétent, notamment sur le plan juridique, pour apparaître comme un interlocuteur valable en face de l'employeur.

Cette dernière modification a donné lieu, au sein de votre commission, à un débat auquel ont pris part de nombreux commissaires. M. Gravier ayant proposé de donner à l'employeur aussi bien qu'au salarié la possibilité de recourir à une assistance extérieure à l'entreprise, la commission a décidé de vous proposer, pour l'article 24 m, le texte suivant :

« L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé et recueillir ses explications. L'objet de la convocation, ainsi que les motifs de la mesure envisagée, devront être portés par écrit à la connaissance de l'intéressé.

« Lors de cet entretien, chacun des intéressés, employeur ou salarié, peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant ou non au personnel de l'entreprise. »

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

M. Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis. En tant que rapporteur pour avis, je voudrais faire une distinction entre le premier et le deuxième alinéa de l'amendement proposé par la commission des affaires sociales.

Le second alinéa traite de l'assistance de l'employé par une personne de son choix, appartenant ou non au personnel de l'entreprise. Sur ce texte, la commission de législation s'est partagée rigoureusement par moitié, de sorte qu'en son nom, je n'ai aucun avis à rapporter.

Pour ce qui est du premier alinéa, je rappelle les propos que je tenais dans la discussion générale. Il me paraît normal que, même au stade de la préconciliation, l'employeur puisse préconstituer la preuve de la convocation, preuve de nature à justifier ultérieurement la validité en la forme du licenciement, validité à défaut de laquelle le licenciement pourrait être considéré comme irrégulier et donner lieu à des indemnités.

D'autre part, il nous apparaît opportun, toujours au stade de cette préconciliation, de ne pas inscrire dans la lettre les griefs, qu'on ne pourrait pas faire autrement que de confondre avec les motifs du licenciement envisagé, cela afin de ne pas trop tendre les rapports entre les parties à un moment décisif d'une entente qui peut se retrouver à la suite de l'entretien.

M. le président. En résumé, la commission de législation s'oppose au premier alinéa de l'amendement de la commission des affaires sociales et s'est partagée par moitié sur le second.

M. Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis. C'est bien cela, monsieur le président.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. La nouvelle rédaction de l'article 24 m proposée par cet amendement se sépare du projet adopté par l'Assemblée nationale sur trois points.

Tout d'abord, la commission demande que le salarié soit convoqué par l'employeur dans la forme écrite sans que soit exigée une lettre recommandée, comme le prévoit le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale. Je comprends parfaitement le souci de votre commission des affaires sociales qui désire supprimer de cette phase préliminaire tout formalisme qui pourrait compromettre éventuellement les chances d'une conciliation. C'est l'avis du Gouvernement. Cependant, il a accepté devant l'Assemblée nationale cette modification du projet de loi initial afin que la preuve, comme cela a été indiqué par le rapporteur de la commission de législation, et la tentative de conciliation soient indiscutables.

Cette preuve nous paraît d'autant plus nécessaire que, désormais, l'employeur sera tenu de payer une indemnité importante s'il ne peut justifier que la procédure de licenciement est régulière en la forme. Aussi le Gouvernement préfère-t-il le texte adopté par l'Assemblée nationale, qui modifie son texte initial en exigeant l'envoi d'une lettre recommandée, contrairement à ce qui avait été prévu, c'est-à-dire l'envoi d'une simple lettre.

En deuxième lieu, l'amendement a pour objet d'obliger l'employeur à indiquer dans la convocation écrite les motifs du licenciement projeté. Le Gouvernement — je l'ai rappelé précédemment — n'est pas favorable à cette énonciation des motifs à ce stade préliminaire de la décision du licenciement. Certes, l'audition du salarié permettra à l'employeur d'indiquer verbalement au salarié, et en présence éventuellement de son témoin, les motifs de son licenciement ; mais il ne serait pas opportun que cette communication se fasse sous la forme écrite, laquelle pourrait figer les positions respectives des parties. L'employeur, pour ne pas se désavouer alors qu'il aurait indiqué les motifs du licenciement, ne serait plus enclin à la conciliation.

Je rappelle que le témoin pourra toujours confirmer les déclarations faites sur ce point par l'employeur. C'est pourquoi nous sommes hostiles à l'indication, dans la première lettre envoyée au salarié, des motifs de son licenciement. Et puis, le motif peut être grave et le salarié lui-même peut souhaiter qu'il ne lui soit pas dès l'abord notifié. Dans l'intérêt du salarié, il n'est

pas bon non plus, dès la première convocation, de lui indiquer le motif de son licenciement. On verra par la suite que celui-ci pourra être donné lorsque le salarié le demandera.

En troisième lieu, l'amendement proposé par la commission des affaires sociales envisage d'autoriser le salarié à se faire assister par toute personne de son choix, qu'elle appartienne ou non à l'entreprise. Le texte voté à l'Assemblée nationale et approuvé par le Gouvernement avait réservé aux personnes de l'entreprise la possibilité d'assister un salarié devant l'employeur. Il ne faut pas oublier que cette assistance se place dans une phase de la procédure où l'on doit rechercher la conciliation. Il faut que cette assistance soit assurée par une personne qui connaît les habitudes de l'entreprise et qui pourra participer en connaissance de cause à un entretien portant sur les motifs du licenciement. La personne qui assiste le salarié n'aura un rôle utile que dans la mesure où elle interviendra comme témoin et donnera un avis sur des faits objectifs.

Je suis pour ma part convaincu que l'employé de l'entreprise qui assistera le salarié convoqué fera suffisamment preuve de courage pour confirmer, le cas échéant, les déclarations qu'il aura entendues. Ne pas l'accepter, c'est faire injure à ce témoin librement choisi dans l'entreprise par le salarié.

En revanche, une personne étrangère à l'entreprise ne pourrait pas avoir les mêmes préoccupations que le témoin pris dans l'entreprise. Dès lors, on peut imaginer très facilement l'ampleur que pourrait prendre un licenciement si le salarié en cause était assisté, par exemple, par une personnalité d'audience nationale. Dès le début de la procédure de conciliation, il n'y aurait plus aucune possibilité, en raison de la présence de ce témoin d'audience nationale, d'aboutir à un accord. C'est créer, dès le départ, une situation de rupture entre les deux parties.

C'est la raison pour laquelle nous souhaitons — et nous insistons sur ce point — que le salarié choisisse son témoin parmi l'un de ses camarades pris au sein de l'entreprise, étant entendu, je le rappelle, que celui-ci saura courageusement dire, en toute circonspection, ce qu'il a entendu de la part de l'employeur.

M. le président. Vous êtes donc hostile à l'amendement ?

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Vous m'avez fort bien compris, monsieur le président.

M. le président. Encore fallait-il que je vous l'entende dire !

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

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

M. André Méric, rapporteur. Je répondrai à la commission saisie pour avis et au Gouvernement que ce débat a fortement intéressé la commission saisie au fond et qu'elle a essayé de lui apporter la marque de son expérience personnelle.

Lorsqu'il était jeune, l'homme qui vous parle, monsieur le secrétaire d'Etat, était révolutionnaire ; il a beaucoup changé depuis ! (*Sourires.*) J'ai, en effet, connu à maintes reprises les licenciements abusifs parce que j'avais une opinion politique avancée.

La commission des affaires sociales s'est penchée sur cette affaire pour essayer de donner à la formule de conciliation toute les possibilités de développement utiles. La commission saisie pour avis s'oppose pour diverses raisons à une mention écrite des motifs de la mesure de licenciement envisagée. D'une part, une telle mention figerait une procédure que l'on désire très souple. D'autre part, elle risquerait de porter préjudice au salarié pour la recherche d'un autre emploi. Sur ce point, votre commission estime que ce souci de la souplesse ne doit pas conduire à l'inconsistance, car convoquer un salarié au moyen d'une lettre recommandée dans laquelle il n'y a rien, ce n'est pas sérieux. Une procédure d'information et d'explication qui ne garantirait pas justement l'information de l'intéressé serait inconsistante dès le départ et tous les arguments que vous avez avancés pour justifier le contraire, je vous les retourne, monsieur le secrétaire d'Etat. Aucune trace ne demeurerait des explications données par l'employeur. Il serait libre, s'il n'est pas de bonne foi, de ne pas en donner du tout ou d'en fournir de fausses ou d'incomplètes en fonction de la jurisprudence actuelle.

Sur le second point, votre commission peut vous affirmer qu'apparemment les organisations syndicales ne voient aucun inconvénient, au contraire, à ce qu'il soit fait mention par écrit des motifs de la mesure envisagée. La commission a reçu les représentants de ces organisations syndicales et leur a posé très nettement la question. En effet, d'après la loi, l'employeur ne demande aux travailleurs qu'il désire embaucher un certificat de travail. Certes, la pratique pourrait s'instaurer peu à peu que les employeurs demandent également la convocation motivée prévue à l'article 24 *m*. Mais une pratique comparable n'existerait-elle pas actuellement ? Tout le monde sait bien qu'avant d'embaucher un salarié licencié précédemment par une entreprise, l'employeur prend contact avec cette entreprise pour être informé des motifs du licenciement. Le préjudice que l'on craint de porter au salarié, et c'en est un, il le subit déjà. Après

tout, mieux vaut une motivation par écrit et contrôlable que des explications données à l'insu de l'intéressé, par téléphone le plus souvent.

Tel est le résultat des enquêtes auxquelles nous nous sommes livrés. Nous pensons qu'il est sérieux de dire — et le Sénat s'honorerait d'accepter notre amendement : convocation par écrit et non plus par lettre recommandée, cela pour assouplir la procédure et éviter le formalisme.

Pourquoi cette mention écrite et non plus verbale du motif du licenciement ? Pour qu'il ne puisse pas être contesté ni par le salarié ni par l'employeur, s'ils n'ont pas réussi à se mettre d'accord, au moment où la procédure va s'engager et pour qu'on ne puisse pas revenir sur ce qui a été déclaré d'un côté comme de l'autre.

J'en viens à la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne étrangère à l'entreprise. Je comprendrais votre argument si les entreprises de moins de onze salariés étaient concernées ; mais à partir du moment où il s'agit d'entreprises en comprenant plus de onze, il y a des délégués du personnel. La plupart du temps, c'est le délégué du personnel qui assistera le salarié. Faisons une supposition : si le délégué du personnel est malade, il faut malgré tout que le salarié puisse se défendre ; comme il n'y a de délégué du personnel qu'au-dessus de onze salariés, il faut remonter au délégué syndical.

Pour établir une balance à seule fin que la concertation qui va avoir lieu puisse donner toutes les garanties tant au salarié qu'à l'employeur, nous avons donné la possibilité à l'employeur de se faire assister lui aussi. Ainsi, il y aura des témoins de chaque côté.

La convocation écrite avec motif de licenciement est nécessaire. On ne peut plus tergiverser sur ce point, il faut quelque chose de sérieux, de solide. En donnant des chances égales à l'employeur et au salarié, votre commission des affaires sociales s'est montrée sage et raisonnable.

J'ajoute que notre rapport est publié depuis plusieurs jours déjà et qu'il n'a fait l'objet de la part ni du patronat, ni des petites et moyennes entreprises, ni des centrales ouvrières, d'aucune critique. Cela n'a pas toujours été le cas ; il est arrivé, en effet, que des organisations diverses me fassent connaître leur désaccord à la suite de la publication de rapports dont j'étais l'auteur. En l'occurrence, je n'ai rien reçu ; cela prouve que le système que nous proposons est équitable, équilibré et que le Sénat s'honorerait en l'adoptant.

M. Guy Petit. Je demande la parole pour répondre à la commission.

M. le président. La parole est à M. Guy Petit.

M. Guy Petit. Ce texte risque d'avoir de grands retentissements. Dans l'amendement de la commission des affaires sociales, il faut distinguer deux choses. Le premier élément consiste dans l'énonciation obligatoire par écrit, sous peine, je le suppose, de nullité de toute la procédure qui suivra, en tout cas de nullité du congédiement, du motif de ce congédiement. C'est ainsi qu'après avoir écarté le formalisme de la lettre recommandée, la commission des affaires sociales indique, et c'est beaucoup plus formel, que « l'objet de la convocation ainsi que les motifs de la mesure envisagée devront être portés par écrit à la connaissance de l'intéressé ».

Il est certain que c'est pour l'employeur une obligation redoutable, parce que des motifs de congédiement qui peuvent être sérieux sont parfois difficiles à coucher par écrit ; ils peuvent être très complexes, très longs ; ils peuvent avoir le caractère d'une véritable requête ou assignation devant un tribunal. Et vous voudriez que tout cela soit précisé dès le départ, de manière à enfermer l'employeur dans ce qu'il aura écrit ? Mais il prendra alors toutes ses précautions ; il consultera, il ira peut-être plus loin qu'il ne devrait et la conciliation en sera d'autant plus difficile.

Il est donc dangereux de demander que soient mentionnés, dans la lettre de convocation du salarié, les motifs du licenciement.

S'il s'agit de dire à un employé qu'il a pris 100 francs dans la caisse, c'est facile, mais il peut y avoir des raisons beaucoup plus subtiles, susceptibles d'être retenues ultérieurement comme sérieuses par la juridiction saisie. Vous voulez que la lettre recommandée contienne tout un mémoire à l'adresse du salarié alors qu'il y a le plus grand intérêt à ce que ce soit expliqué oralement.

J'en arrive au deuxième alinéa. Au premier abord, j'étais hostile à l'appel fait par le salarié à un assistant étranger à l'entreprise, mais, à la réflexion, on s'aperçoit que, dans certains cas, c'est presque inévitable. Lorsqu'il s'agit d'une petite entreprise, à partir de douze employés, le salarié congédié ne trouvera peut-être pas en son sein une personne qui puisse l'assister. Dans ce cas, il faut, en effet, un certain courage vis-à-vis de l'employeur pour assister celui qui va être licencié.

En conséquence, et je le dis très honnêtement, les dispositions de la commission me paraissent valables à cet égard.

Il faut remarquer cependant que dans les très grosses entreprises comptant mille employés par exemple, le salarié n'aura aucune difficulté à trouver, dans le personnel, quelqu'un de tout à fait qualifié pour l'assister, alors que dans une petite entreprise, cela lui sera très difficile.

Je prie M. le rapporteur de m'excuser d'avoir lu, tout à l'heure, le texte en discussion dans la rédaction de l'Assemblée nationale et de ne pas avoir relevé les heureuses réflexions de la commission des affaires sociales, qui proposait notamment que l'employeur pût être assisté ce qui, à mon avis, est également heureux. En effet, lorsque, par la suite, les juges entreprendront leurs investigations, ils disposeront non pas d'un témoin mais de deux, qui seront peut-être aussi partiaux l'un que l'autre — la nature humaine est ainsi faite — mais qui leur permettront de mieux saisir la vérité et la réalité des faits.

J'estime cependant dangereux de mentionner brutalement, sans prendre toutes les précautions nécessaires, les motifs du congédiement dans la lettre envoyée à l'employé.

Par ailleurs, je serais personnellement partisan du deuxième alinéa de l'amendement proposé par la commission des affaires sociales, ce qui devrait nous conduire, logiquement, à un vote par division.

M. le président. Il suffit que le vote par division soit demandé — et vous venez de le faire — pour qu'en vertu du huitième alinéa de l'article 42 du règlement il soit de droit.

La parole est à M. Devèze, contre l'amendement.

M. Gilbert Devèze. Monsieur le président, mes chers collègues, mon excellent collègue Guy Petit m'a un peu coupé l'herbe sous le pied car il a exprimé certainement mieux que je ne saurais le faire ma propre pensée.

Je voudrais insister auprès du rapporteur qui, certainement, a déposé cet amendement dans un esprit fort louable, mais celui-ci ne me semble pas être logique et je crains qu'il n'aille à l'inverse du but poursuivi.

Nous cherchons, en effet, à faire entendre le salarié, assisté d'une personne éventuellement prise en dehors de l'entreprise — nous n'y sommes pas opposés — mais avant, pas après, avoir par écrit signifié les raisons du congédiement.

Cela en effet me paraît dangereux car, si M. Méric a pu connaître des cas de licenciement abusif, de mon côté, en tant qu'employeur, j'ai constaté qu'il est des situations délicates pouvant justifier un licenciement, mais qu'il est difficile d'exposer par écrit. Citons l'exemple d'un détournement de mineur au sein de l'entreprise ou encore un détournement soit de fonds, soit de matériel. Avant de motiver le congédiement, il faudrait tout de même entendre et laisser s'expliquer le salarié, car il est très difficile, après coup, comme il a été dit tout à l'heure, de revenir en arrière sans cette juste et élémentaire précaution. Il est bon, avant d'écrire par exemple « Monsieur, nous pensons que vous êtes un voleur », de dire à l'intéressé de vive voix que son comportement tend à le laisser supposer.

Cela pourrait faire l'objet d'un sous-amendement ainsi rédigé : « Après avoir entendu le salarié en compagnie du conseil qu'il a choisi, l'employeur devra, le cas échéant, motiver la raison de son licenciement. » Ce serait plus raisonnable et cela rejoindrait parfaitement les explications de M. le secrétaire d'Etat.

M. Louis Courroy. Je demande la parole.

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

M. Louis Courroy. Comme nos collègues qui souhaiteraient un vote par division sur l'article 24 m, je suis embarrassé, mais, contrairement à M. Guy Petit, c'est plutôt le deuxième alinéa que le premier qui me chagrine. (*Rires à l'extrême gauche.*)

Je reviendrai au texte de l'Assemblée nationale : « Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. »

Dans une entreprise modeste, par qui l'intéressé va-t-il se faire assister ? Par un délégué syndical choisi en dehors de l'entreprise ; c'est normal, c'est le rôle du syndicat. Mais l'entrepreneur dont le personnel comporte de vingt-cinq à trente personnes aura sans doute recours à sa chambre syndicale, à la chambre de métiers ou encore à la chambre de commerce et d'industrie. Dans ce cas, je ne pense pas — pas plus d'ailleurs que mes amis qui m'ont sollicité à ce sujet — que l'on trouvera, à coup sûr, dans tous les départements, des personnes ayant la technicité et la valeur requises.

Il se pose un problème : je ne voudrais pas que les forces en présence fussent disproportionnées.

Ne croyez-vous qu'il s'agit là de ma part d'un sentiment exprimé avec malice. Je vois, d'un côté, un professionnel du syndicalisme — ce qui est normal — et de l'autre une petite entreprise qui ne sera pas défendue.

Vous savez bien, monsieur Méric, que cela touchera non pas les grandes sociétés bien équipées, occupant des centaines et des milliers d'ouvriers, mais, au contraire, l'entreprise moyenne.

La balance que vous avez voulu établir n'est pas équitable. J'ai reçu à ce sujet bien des remarques et je tenais à en faire part au Sénat.

Je souhaiterais donc un vote sur l'ensemble, et c'est pourquoi j'aimerais que mon ami M. Guy Petit renonce à sa demande de vote par division. Je pense, en effet, que cet article constitue un tout.

M. le président. Monsieur Guy Petit, acceptez-vous de renoncer à votre demande de vote par division ?

M. Guy Petit. Cette divergence avec M. le président Courroy montre la liberté et l'indépendance avec lesquelles nous examinons toujours les textes de loi.

Un sénateur au centre droit. C'est très sympathique !

M. Guy Petit. Chacun peut exprimer son opinion sans être lié par des motivations de groupe ou de tendance.

Cela étant, j'avoue qu'il est difficile d'amalgamer deux alinéas dont la nature juridique est essentiellement différente.

Sur le fond, je sais que l'adoption du deuxième alinéa va créer des difficultés au sein des petites entreprises. Elles ne verront pas d'un bon œil un délégué syndical s'introduire chez elles. Plus l'entreprise est petite, plus elle tient à son intimité ; cela se comprend, c'est tout à fait naturel.

D'un autre côté, je me dis que dans une entreprise comptant à peine plus de onze salariés, l'intéressé trouvera difficilement, même si son cas est parfaitement défendable, quelqu'un pour l'assister, car quel est le membre du personnel qui acceptera d'entrer en conflit avec le patron ?

J'avoue donc que je suis très embarrassé. Mais comme le vote par division semble devoir troubler certaines consciences, je retire ma demande. Ainsi, chacun s'exprimera comme il l'entendra sur un texte qui, je le répète, ne me paraît pas indivisible.

M. le président. La demande de vote par division est retirée.

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

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

M. André Méric, rapporteur. Je vous prie, mes chers collègues, de m'excuser de prolonger ce débat quelques instants de plus.

On a invoqué, pour lutter contre l'amendement présenté par la commission des affaires sociales, le fait que l'on ne peut pas toujours mentionner, sur la convocation, le motif du licenciement. Mais, voyons, que risque l'employeur si ce motif est sérieux ?

Si tel est le cas, c'est qu'il a l'intention de licencier le salarié. On a parlé tout à l'heure d'un détournement de mineur. Je ne pense pas que, s'agissant d'un acte d'immoralité, on puisse engager une concertation.

Si le motif est sérieux, je suis de ceux qui considèrent, et la commission avec moi, qu'il faut le dire à seule fin que le salarié soit véritablement informé de ce qu'on lui reproche, car c'est à la base de tout. Si vous ne le mentionnez pas par écrit, il pourra être contesté au moment de la procédure. C'est une question de loyauté. Je considère qu'on n'enferme pas l'employeur avec ce texte, bien au contraire.

Maintenant, je voudrais répondre à propos des petites entreprises. Si nous avons prévu la possibilité pour l'employeur de se faire assister, c'est parce que nous avons pensé aux petites entreprises. Nous estimons que l'employeur peut se faire assister par les services juridiques d'une grosse entreprise ou de la chambre de commerce et d'industrie ou encore de la chambre de métiers. Enfin, cela existe ! Il peut donc se faire assister dans les meilleures conditions, tout en respectant notre texte.

Je répète au Sénat que nous avons cherché une solution équilibrée qui n'avantage personne mais qui nous donne le sentiment que, dès le départ, le motif invoqué ne pourra pas être contesté. C'est à la base de la réconciliation. Toute autre procédure ne permettrait pas la réconciliation parce que le motif pourrait toujours être contesté.

M. Gilbert Devèze. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. Devèze, pour cinq minutes, comme le précise notre règlement.

M. Gilbert Devèze. Je ne serai pas si long, monsieur le président ; je voulais simplement m'excuser auprès de M. Méric de m'être mal fait comprendre.

Le salarié est convoqué en vue de son licenciement. La meilleure preuve en est qu'il est assisté de son conseiller. Ce licenciement n'est pas encore définitivement prononcé ; il est en gestation et n'aura pas forcément lieu.

Quand vous écrivez à quelqu'un : Monsieur, je vous convoque pour vous licencier parce que vous êtes un voleur ou parce que certains éléments me permettent de penser que vous avez commis tel ou tel détournement ou encore parce que vous vous êtes rendu responsable, comme je le disais tout à l'heure, d'un détournement de mineure dans l'entreprise, il est tout de même un peu délicat et peut être prématuré de coucher cela sur le papier, sans risque même, d'être poursuivi pour diffamation.

Oui, monsieur Méric, puisque vous avez l'esprit très social, comme moi-même, avez-vous songé au cas de la mère de famille ayant par exemple sept enfants qu'elle mouche à son tablier et qui verrait arriver à son foyer une lettre convoquant son mari à la suite du détournement d'une mineure ?

Il faut d'abord entendre l'employé puisqu'il vient pour être entendu en compagnie d'un assistant. Il faut qu'on puisse tirer les choses au clair et que l'employeur ait la possibilité de dire : les rapports de mes collaborateurs sont peut-être inexacts, peut-être exagérés ; vous n'avez peut-être pas tout à fait détourné la mineure en question, mais vous avez peut-être eu un comportement équivoque ; vous n'avez peut-être pas tout à fait volé, mais vous avez un peu profité du matériel de l'entreprise. Dans ce cas, on peut encore arranger les choses, alors que quand vous avez couché le motif brutalement, trop brutalement sur le papier, vous ne pouvez plus rien arranger.

De plus, les renseignements vous ont été donnés par des gens de bonne foi, mais qui ont pu se tromper, qui ont cru que c'était X... alors que ce ne l'était pas mais Z... Comment parviendrez-vous à réparer ?

X... vient et vous lui dites : « je pense que vous avez détourné une mineure ». Supposons qu'il le nie. Vous allez alors au fond des choses et vous vous apercevez que ce n'était pas lui. Tout peut encore s'arranger.

C'est le but même que vous recherchez et, par votre amendement, vous rendez l'opération impossible. Vous n'êtes pas logique.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Il est bien entendu que lorsqu'une lettre est envoyée au salarié, il lui est précisé l'objet de la convocation : en vue d'un licenciement ; mais on ne lui indique pas le motif, pour les raisons que j'ai déjà indiquées.

A notre avis, dans la phase de conciliation, il suffit que le motif soit communiqué verbalement.

Le salarié se rend à la convocation accompagné d'un membre de l'entreprise. Vous-même, monsieur Méric, vous avez dit fort justement que dans bien des cas ce serait le délégué du personnel. Nous sommes à l'intérieur d'une entreprise de plus de dix salariés où existe un délégué du personnel qui bénéficie d'une protection particulière. Pourquoi voulez-vous, par une procédure différente, court-circuiter ce délégué du personnel dont la mission consiste à assister le travailleur menacé de licenciement ?

C'est la raison pour laquelle, dans cette phase de conciliation, il faut que le motif soit indiqué verbalement. A l'article 24 o, vous trouverez alors l'obligation pour l'employeur, et à la demande du salarié, de notifier les motifs sérieux et réels du licenciement.

Mais vouloir dès le départ que l'employeur indique le motif du licenciement, c'est peut-être l'obliger, si nous sommes en présence d'esprits particulièrement chagrin, à faire état d'un motif plus grave que celui qu'il n'aurait pas indiqué verbalement.

La conciliation peut aboutir à un résultat positif. C'est ce que nous recherchons car nous ne souhaitons pas aller à l'extrême limite de la procédure. Nous cherchons un arrangement. Je suis convaincu que lorsque l'employeur notifiera oralement à l'employé les motifs de son licenciement, en présence du délégué du personnel, un dialogue va s'instaurer, dialogue qui est déjà prévu dans certaines conventions — je vous invite à relire à ce propos la convention touchant les salariés du textile — et peut-être le licenciement sera-t-il évité.

N'allons pas, dès le départ, bloquer la discussion en obligeant l'employeur à donner un motif nettement supérieur au motif réel. N'allons pas donner au salarié la possibilité d'avoir recours à une personne étrangère à l'entreprise, ce qui aboutirait à la négation de la représentativité du délégué du personnel.

Dans le cadre de la concertation que nous voulons établir dans les rapports entre salariés et employeurs, il est indispensable d'éviter au départ une procédure trop lourde qui ne permettrait pas d'aboutir à des résultats positifs.

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

M. le président. Monsieur le rapporteur, je vais, bien entendu, vous donner la parole pour répondre au Gouvernement, mais je signale que deux sénateurs se sont inscrits pour expliquer leur vote. Il me semble qu'il y aurait intérêt à conclure cette discussion.

Cela dit, vous avez la parole, monsieur le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Je vais être très bref.

Je tiens à préciser, pour rassurer M. Devèze, que les motifs dont il est question à l'article 24 m, dans le système proposé par la commission des affaires sociales, sont les motifs d'une mesure envisagée et non des affirmations définitives. On ne pourra donc en faire grief à l'employeur.

M. Gilbert Devèze. Je demande la parole.

M. le président. Pour répondre à la commission, je ne peux vous la refuser.

M. Gilbert Devèze. Raison de plus, monsieur Méric : si ce n'est qu'une supposition, ne la mettez pas par écrit.

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

M. Hector Viron. Ce n'est pas pour explication de vote, c'est pour répondre à l'argumentation de M. Devèze.

M. le président. Je ne peux vous donner la parole que pour explication de vote.

M. Hector Viron. Mon intervention sera donc une explication de vote.

J'estime particulièrement désagréable d'avoir entendu une telle argumentation, alors que nous discutons un projet de loi qui vise à instaurer une protection efficace des travailleurs contre des décisions à caractère unilatéral qui pourraient revêtir une forme arbitraire et à apporter des garanties indispensables au salarié menacé de licenciement. C'est l'exposé des motifs du Gouvernement.

Il ne s'agit pas là-dedans de détournement de mineurs, monsieur Devèze ; il ne s'agit pas non plus de détournements de fonds, monsieur Devèze, qui ne relèvent pas de ce texte. Et d'ailleurs je pourrais fournir des exemples où certains chefs d'entreprise seraient en butte à ce genre d'accusation.

Alors, s'il vous plaît, ne mélangeons pas les choses ; laissons ce qui est du domaine de la justice à la justice et discutons d'un texte qui vise à protéger les salariés contre des décisions patronales de caractère arbitraire.

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

M. Henri Fréville. Monsieur le président, mon propos sera très simple. Tout d'abord, j'indique que, dans l'intérêt même de l'employé menacé de licenciement, il est, me semble-t-il, souhaitable qu'il y ait d'abord une lettre recommandée, parce que c'est pour lui une garantie pour l'avenir ; ce sera le premier élément d'une procédure qui va se développer.

Deuxièmement, je crois très sincèrement qu'indiquer dès l'abord le motif du licenciement est dangereux, car cela risque de figer les possibilités de discussion et d'arrangement. Cela sera encore plus grave pour les petites entreprises où le moindre grief prend des proportions considérables, à la différence de ce qui se passe dans une grande entreprise. Or, ne voulons-nous pas aboutir à une législation qui s'applique à tous et offre les mêmes garanties à tous ?

C'est la raison pour laquelle je suis absolument convaincu que, s'il faut une lettre recommandée pour assurer toute garantie au travailleur, il faut également éviter, dans un premier temps, d'exprimer le motif du licenciement.

M. Gilbert Devèze. Je demande la parole.

M. le président. Monsieur Devèze, vous ne pouvez avoir la parole que pour explication de vote.

M. Gilbert Devèze. Après avoir entendu les explications de vote de M. Viron...

M. le président. Je voudrais bien entendre les vôtres ! (Sourires.)

M. Gilbert Devèze. Eh bien, je voterai différemment de M. Viron, car ses arguments ne m'ont pas convaincu.

M. Hector Viron. Vous allez chercher les vôtres dans les poubelles.

M. Gilbert Devèze. Je regrette qu'il ait fait une question personnelle de simples exemples vécus que j'avais donnés pour démontrer pourquoi il était inopportun d'indiquer dès l'abord les motifs d'un licenciement alors que ceux-ci ne sont pas encore définitivement reconnus.

Vous m'avez reproché de n'avoir rien dit des employeurs, et pour cause, rien n'étant prévu en leur faveur dans ce texte.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 6, repoussé en son premier alinéa par la commission des lois qui n'a pas donné d'avis sur le second alinéa, et repoussé dans son ensemble par le Gouvernement.

Je suis saisi de deux demandes de scrutin public émanant l'une du groupe des républicains indépendants et l'autre du groupe socialiste.

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° 50 :

Nombre des votants	277
Nombre des suffrages exprimés	276
Majorité absolue des suffrages exprimés	139
Pour l'adoption	117
Contre	159

Le Sénat n'a pas adopté.

L'amendement n° 14, présenté à l'article 24 n par M. Pierre Brun, a été retiré.

Par amendement n° 7, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose de rédiger comme suit l'article 24 o du livre premier du code du travail :

« Art. 24 o. — La lettre recommandée prévue à l'article précédent doit comporter l'énoncé de la ou des causes réelles et sérieuses du licenciement. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Monsieur le président, cet article prévoit que l'employeur, si le salarié lui en fait la demande écrite, doit énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement dans des délais et dans des conditions fixés par décret.

Votre commission a estimé cette procédure trop lourde et trouvé inutile la disjonction opérée entre la lettre de licenciement et l'énoncé des raisons qui le motivent.

Aussi vous propose-t-elle une nouvelle rédaction de l'article 24 o précisant que la lettre recommandée prévue à l'article 24 o doit comporter, outre l'annonce de la décision de licenciement, l'énoncé des causes réelles et sérieuses du licenciement.

Il semble raisonnable, en effet, de demander à l'employeur, en toutes circonstances, de ne pas procéder à une décision aussi grave sans en faire connaître les causes à l'intéressé. Informé lors de l'entretien préalable à la décision, le salarié doit l'être à nouveau au moment de la décision finale.

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

M. Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis. J'ai déjà indiqué les raisons pour lesquelles l'indication écrite des motifs de licenciement pouvait être inopportune et, à partir du moment où l'on admet qu'un salarié peut l'exiger, il n'y a aucun inconvénient à adopter le texte voté en première lecture par l'Assemblée nationale.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. La commission des affaires sociales propose de supprimer, dans la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale, l'expression : « à la demande écrite du salarié ».

Or, il est apparu nécessaire de ne notifier au salarié le motif de son licenciement que s'il le désire.

En effet, pour les raisons indiquées tout à l'heure, l'intéressé peut ne pas souhaiter que soient précisés, dans la lettre recommandée, les motifs réels et sérieux de son licenciement. Leur notification reste donc à son initiative, d'après le texte adopté par l'Assemblée nationale, et la lecture du *Journal officiel* montre que c'est dans l'intérêt même des travailleurs, pour faciliter leur réemploi après leur licenciement. En effet, si la lettre recommandée de licenciement portait la mention des motifs, les chefs d'entreprise, au moment du recrutement ne manqueraient pas d'en demander communication, ce qui pourrait aller à l'encontre des intérêts du travailleur.

C'est à lui qu'il appartient de prendre l'initiative d'exiger que soient mentionnés les motifs de son licenciement et, par conséquent, le Gouvernement ne souhaite pas que cet amendement soit adopté.

Je rappelle que le certificat de travail délivré à tout salarié, ne fait aucune mention, en application de la loi, des raisons du départ et il ne serait donc pas judicieux de porter aujourd'hui atteinte aux dispositions qui avaient été prises pour faciliter le réemploi du salarié.

En effet, s'il existe deux documents : le certificat de travail, qui ne portera aucune mention précisant la situation du salarié et les conditions de son départ, et la lettre recommandée qui, si on suit la commission des affaires sociales, mentionnera les raisons sérieuses et réelles du licenciement, le patron exigera la deuxième.

C'est dans l'intérêt même du travailleur que nous ne souhaitons pas que l'amendement soit adopté.

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

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

M. André Méric, rapporteur. Mes chers collègues, si l'on n'accepte pas les dispositions de la commission des affaires sociales, nous ne modifions pas le système qui existe aujourd'hui et nous nous éloignons de l'esprit de l'exposé des motifs du projet de loi, je veux dire la protection du travailleur contre des licenciements abusifs.

Nous nous en sommes déjà expliqués avec le Gouvernement et la commission de législation à propos de l'article 24 m du code du travail, votre commission des affaires sociales estime discutable l'argument avancé contre la mention écrite des causes du licenciement. De plus, lorsqu'un salarié est embauché, on ne lui réclame que le certificat de travail délivré par l'employeur précédent.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Actuellement !

M. André Méric, rapporteur. Si un chef d'entreprise souhaite connaître les motifs du licenciement du salarié qui sollicite un emploi chez lui, il ne manque pas de prendre contact avec l'employeur précédent, qui le renseigne. C'est monnaie courante, c'est une coutume. Et il suffit de rappeler les difficultés qu'ont, pour trouver un nouvel emploi, les travailleurs licenciés pour fait de grève, pour constater qu'il s'agit là d'une pratique courante.

La mention obligatoire sur la lettre de licenciement de la cause de celui-ci ne porte donc aucun préjudice supplémentaire aux salariés et nous nous en sommes expliqués avec eux.

Au contraire, l'obligation de faire une demande écrite, dans des formes et des délais spécifiés, risquerait de priver le salarié, peu au fait des réglementations, notamment les travailleurs étrangers, d'une protection qui leur est indispensable.

Si vous n'acceptez pas cela, dites-nous que vous voulez maintenir le régime actuel et ne parlez plus de protéger les travailleurs contre les licenciements abusifs !

M. le président. La parole est à M. Fréville, pour répondre à la commission.

M. Henri Fréville. Je comprends très bien les arguments de M. Méric et, si ses soucis sont les miens, je n'aboutis pas aux mêmes conclusions.

Nous tendons actuellement à donner à l'employé la possibilité d'être maître de son sort dans les instants difficiles qu'il vit au moment où il est sur le point d'être congédié ; nous devons donc faire en sorte de ne porter aucune atteinte à son environnement familial, à son tout, à son être et, par conséquent, agir avec beaucoup de prudence.

Dès lors qu'il reçoit une lettre recommandée, s'il veut connaître les raisons pour lesquelles on veut le congédier, il peut les obtenir quelques jours après, il suffit qu'il les demande et il est donc laissé libre d'agir comme il l'entend.

Le principal, à mon sens, c'est qu'il soit garanti dans ses intérêts, dans sa personne même et vis-à-vis de ses proches. C'est la raison pour laquelle, tout en comprenant les motivations de M. Méric, je ne suis pas d'accord, et il ne m'en voudra pas, avec lui.

Monsieur Méric, une tradition s'est formée et les plus grands écrivains socialistes de la fin du siècle dernier ont pesé les arguments que nous avançons maintenant. Vous le savez bien, pour eux, l'essentiel était qu'il ne reste pas trace des allégations patronales à l'égard des ouvriers, car ils se souvenaient du « carnet de travail » du temps de Napoléon III.

C'est la raison pour laquelle je serais heureux si M. Méric voulait abandonner sa proposition, parce que nous lui donnons raison sous d'autres formes.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. L'on s'est souvent référé ce soir à d'autres législations, en particulier à la législation italienne, en précisant qu'elle était plus progressiste que la nôtre, et je vous indiquerai donc les dispositions prises à ce sujet en Italie : l'employeur notifiera le licenciement aux travailleurs par écrit ; le travailleur pourra, dans un délai de huit jours à dater de la notification, demander à être informé des raisons ayant motivé le licenciement, étant entendu que l'employeur devra en pareil cas les lui faire connaître par écrit dans les cinq jours suivant la demande susvisée ; tout licenciement notifié dans des conditions autres que celles visées ci-dessus sera nul et de nul effet.

On laisse donc au salarié l'initiative de la notification des raisons — j'ajouterai, en ce qui nous concerne, sérieuses et réelles — de son licenciement.

De plus, laisser au salarié la liberté de solliciter les raisons de son licenciement est une recommandation de la commission des Communautés européennes à laquelle il a été fait allusion ce soir à plusieurs reprises, en particulier, et je parle sous son contrôle, par M. le rapporteur du Conseil économique et social.

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. Méric, pour répondre au Gouvernement.

M. André Méric, rapporteur. Très rapidement je veux faire observer que, si on en appelle aux législations étrangères...

M. Louis Courroy. Alors, ce n'est pas fini !

M. André Méric, rapporteur. Monsieur Courroy, je vous écoute toujours avec beaucoup d'attention et mes interventions sont brèves !

M. le président. Monsieur Méric, si vous n'aviez pas droit à la parole, je ne vous l'aurais pas donnée. Du moment que vous l'avez, gardez-la, et votre temps n'est même pas limité, puisque vous êtes rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Il ne faut pas en appeler aux législations étrangères pour justifier une position, car je vous répondrai qu'en Italie, c'est l'employeur qui porte le fardeau de la preuve. Dans la législation que vous nous proposez, il ne la porte pas. Cela ne se compare pas.

Je voudrais dire maintenant à notre excellent collègue M. Fréville que j'ai lu les socialistes utopiques parce que ce sont des maîtres. Mais nous étions sous le Second Empire. Nous n'y sommes pas encore. Cela pourrait venir. (*Sourires.*)

M. Guy Petit. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. Guy Petit.

M. Guy Petit. Je voudrais, mes chers collègues, vous rendre attentifs, au moment où nous allons nous prononcer sur l'un de ces deux textes...

M. le président. Non, monsieur Guy Petit, nous ne votons pas sur l'un ou l'autre de ces deux textes ; nous allons voter sur l'amendement n° 7 de la commission des affaires sociales. Il sera accepté ou repoussé. Mais c'est sur ce texte que nous aurons à nous prononcer.

M. Guy Petit. Monsieur le président, en notre for intérieur nous serons obligés de faire un choix, comme je l'ai indiqué. Nous sommes en présence de deux textes ; si l'un n'est pas adopté, c'est l'autre qui le sera. Nous devons par conséquent considérer les deux.

Où se trouvent employeur et salarié au moment qui est précisé par ce texte ? L'explication, dont nous avons fait obligation dans le texte que nous avons voté, entre l'employeur et celui qu'il se propose de congédier a eu lieu, avec ou sans assistance d'un conseil, et elle a été plus ou moins orageuse. A l'issue de cette entrevue, chacun reste sur ces positions et l'employé est décidé à engager un procès. Dans ce cas, l'employé, qui estime que les motifs qui lui ont été donnés par le patron ne sont ni réels, ni sérieux, commence la phase de procédure préparatoire par la demande écrite pour que l'employeur lui notifie les motifs de son congédiement. Ce sera pratiquement la première pièce du dossier puisque, ensuite, c'est la phase judiciaire.

Si par contre l'employé est obligé de reconnaître que les motifs qui ont été énoncés non par écrit, mais oralement, par l'employeur sont valables et qu'ils ne soit pas tenté de faire ce procès, a-t-il intérêt à recevoir la notification écrite de ces griefs ? Non.

Par conséquent, il paraît beaucoup plus logique que l'employé soit tenu de faire une demande écrite parce que, s'il agit ainsi pour connaître les motifs de son congédiement, c'est qu'il a décidé d'engager la procédure et qu'il n'a pas été convaincu par les explications données par le patron lors de la phase orale, dans le bureau de ce dernier, avec ou sans l'assistance d'un autre salarié pour soutenir ses intérêts.

Je crois qu'il est beaucoup plus pratique, dans l'intérêt même du salarié, qu'on ne lui notifie les motifs de son congédiement qu'à sa demande écrite. C'est pourquoi, je ne voterai pas cet amendement.

M. André Méric, rapporteur. Si vous aviez lu l'article précédent, peut-être ne parleriez-vous pas comme cela !

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 7, présenté par la commission des affaires sociales et repoussé par le Gouvernement. (*L'amendement n'est pas adopté.*)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements qui peuvent faire l'objet d'une discussion commune.

Par amendement n° 8, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose de rédiger comme suit l'article 24 p du livre I^{er} du code du travail :

« Art. 24 p. — En cas de litige, l'employeur est tenu de faire la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués pour prononcer le licenciement.

« Le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le bien-fondé du licenciement, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il juge utiles. »

Par amendement n° 20, le Gouvernement propose de rédiger comme suit ce même article :

« Art. 24 p. — En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux du ou des motifs de licenciement, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il juge utiles. »

La parole est à M. Méric, pour défendre l'amendement n° 8.

M. André Méric, rapporteur. Cet article est sans aucun doute le plus important du texte qui vous est proposé, car c'est à partir de ses dispositions que le présent projet pourra être considéré, suivant le cas, comme une « réformette » ou comme une transformation véritable du droit de licenciement.

Le texte initial du projet stipulait : « En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le bien-fondé du licenciement, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après toutes mesures d'instruction qu'il juge utiles. »

Ce texte n'apportait aucun élément nouveau par rapport aux dispositions correspondantes de l'actuel article 23 du livre I^{er} du code du travail : « Le tribunal, pour apprécier s'il y a

abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le juge devra, en ce cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat. »

L'Assemblée nationale a modifié les dispositions du projet sur deux points.

D'une part, elle a précisé que le juge appréciait, au lieu du « bien-fondé du licenciement » le « caractère réel et sérieux » des motifs invoqués par l'employeur.

D'autre part, elle a introduit un deuxième alinéa d'après lequel la juridiction compétente serait saisie par la partie la plus diligente par simple déclaration au secrétariat du conseil des prud'hommes et au greffe du tribunal compétent, les parties devraient être convoquées par lettre recommandée à la plus prochaine audience et, en cas de non-conciliation, le juge devrait statuer dans un délai d'un mois.

La modification apportée au premier alinéa est sans intérêt réel : le bien-fondé du licenciement dépend évidemment du caractère réel et sérieux des motifs allégués par l'employeur.

Quant au nouvel alinéa, il ne fait pour l'essentiel que décrire la procédure actuelle ; la seule innovation — l'obligation de statuer dans le cas de non-conciliation — révèle un souci louable de mettre fin aux lenteurs de la justice. Votre commission ne lui reproche que d'être inapplicable : comment des juges, malgré leur dévouement au service public, pourront-ils raccourcir à un mois des délais qui, du fait de l'encombrement croissant des rôles, sont souvent de un, voire deux ans ? Le législateur manquerait à sa mission s'il édictait des règles dont le simple bon sens révèle qu'elles ne pourront pas être appliquées.

Prendre ses désirs pour des réalités, cela peut être bien, mais seulement lorsqu'on prend les mesures nécessaires pour que la réalisation intervienne effectivement. Or, il n'est pas possible de parvenir en quelques mois à augmenter suffisamment les effectifs des juridictions compétentes.

Le texte actuel pêche donc, selon votre commission, par excès d'ambition, mais aussi, comme il a été dit dans l'exposé général, par excès de timidité.

En effet, il n'introduit pas la seule mesure qui donne une chance au salarié, quand le licenciement est abusif, d'obtenir du juge la constatation de cet abus : le renversement de la charge de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

La thèse défendue par le Gouvernement, suivant laquelle le caractère inquisitoire de plus en plus marqué de la procédure civile, le pouvoir croissant donné au juge remettraient désormais à la charge du juge la preuve du bien-fondé des motifs invoqués, n'est pas soutenable. Le pouvoir d'enquête du juge, pouvoir qu'il a toujours eu, ne change rien au fond du problème. Le juge n'a pas le temps ni les moyens d'enquêter chaque fois qu'il y a doute. Son rôle est de dire le droit, et le droit actuel est bien clair : la charge de la preuve — c'est une règle inchangée — incombe au demandeur, c'est-à-dire au salarié ; tout motif dans lequel le salarié ne démontre pas que réside une faute est valable.

Seuls les employeurs exceptionnellement maladroits se verront sanctionnés en cas de licenciement abusif. Il leur suffit d'invoquer un motif reconnu par la jurisprudence, de relever par précaution une faute, même légère, à l'encontre du salarié — et qui n'en commet pas ? — ou de faire état d'une vague réorganisation de l'entreprise pour être en règle avec la loi.

Le salarié est fort mal placé pour faire lui-même l'enquête à laquelle le juge n'a pas le temps de procéder. Il n'a pas accès à tous les documents. On peut même lui refuser l'accès de l'entreprise. Il est donc totalement désarmé.

Aussi, votre commission, sans qu'aucune opposition se manifeste en son sein, a-t-elle décidé de vous proposer un système qui lui paraît plus équilibré :

Premièrement, mise à la charge de l'employeur de la preuve du caractère réel et sérieux des motifs de licenciement ; la décision venant de lui, il est évident qu'elle a dû être prise en considération de faits ou d'appréciations précis. On ne lui demande que de fournir au juge ces faits ou ces appréciations ;

Deuxièmement, maintien du rôle essentiel confié au juge, dans les termes mêmes du projet gouvernemental. C'est le juge qui apprécie la régularité de la procédure suivie et le bien-fondé du licenciement, au vu des deux dossiers qui lui seront remis : celui du salarié qui ne pourra certes obtenir gain de cause s'il ne fait pas valoir des arguments pour appuyer sa demande ; celui de l'employeur qui, s'il est un gestionnaire et un chef d'entreprise conscient de ses responsabilités, a décidé le licenciement parce que celui-ci était nécessaire soit par des motifs d'ordre économique — réduction de personnel justifiée par la conjoncture ou par des difficultés financières internes — soit par des fautes ou des insuffisances du salarié.

Le juge aura donc en main tous les éléments pour juger en toute sérénité et ne sera plus tenu par des règles de procédure totalement inadaptées aux nouvelles réalités sociales.

C'est pourquoi, mes chers collègues, nous vous convions à voter l'amendement présenté par la commission des affaires sociales.

M. le président. Quel est l'avis de la commission de législation sur cet amendement n° 8 ?

M. Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis. Je répète ce que je disais tout à l'heure. Le texte voté par l'Assemblée nationale marque toute de même une évolution. L'amendement proposé par la commission des affaires sociales tend à instaurer une présomption de mauvaise foi de l'employeur qui serait ainsi réputé avoir abusé dans l'exercice du droit de licenciement.

Laisser au juge le soin de déterminer sa conviction à partir de documents qui lui sont remis par les parties me paraît beaucoup plus équilibré et doit lui donner, dans l'avenir, une initiative qu'il n'avait pas jusqu'à présent, j'en conviens. Désormais il aura une responsabilité plus active, très précise en vue de recherches approfondies et je suis bien persuadé qu'il saura l'exercer.

D'autre part, à se référer à une partie importante de la jurisprudence de la Cour de cassation, l'échec des procédures engagées par les employés repose très largement sur ce manque de preuve, cette preuve en l'absence de laquelle il n'est pas possible de faire droit à sa réclamation.

Ce texte ouvre la voie à une évolution plus favorable à l'employé et il n'y a pas de raison, puisque l'on donne au salarié plus de facilité pour obtenir satisfaction, d'aggraver en même temps la situation de l'employeur en créant à son encontre une véritable présomption de mauvaise foi.

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat, pour donner l'avis du Gouvernement sur l'amendement n° 8 et pour défendre son amendement n° 20.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. L'amendement de la commission des affaires sociales tend à renverser la charge de la preuve. Ce serait donc à l'employeur de prouver le caractère réel et sérieux du motif de licenciement. Jusqu'à présent, la jurisprudence a imposé cette charge au salarié en exigeant de lui qu'il prouve le caractère abusif du licenciement.

Notre projet, adopté par l'Assemblée nationale, propose une solution mieux équilibrée, le salarié ne supportant plus le fardeau de la preuve.

Si la règle appliquée jusqu'à maintenant était trop rigoureuse à l'égard du salarié, elle ne perdrait pas ce caractère excessif par le seul fait qu'elle serait appliquée à l'employeur. Il ne faut pas — c'est ce que je rappelais tout à l'heure à cette tribune — remplacer une inégalité par une autre. L'excès d'un côté demeure l'excès de l'autre.

Aussi le Gouvernement s'est-il inspiré des règles de procédure qui sont en vigueur devant les juridictions administratives. Il a donné — le rapporteur de la commission des lois du Sénat vient de l'indiquer — des pouvoirs étendus au juge pour réunir les preuves. Cela ne veut pas dire que les parties n'ont plus aucun rôle à jouer ; elles doivent fournir au juge les éléments de la preuve.

Il est bien évident que l'employeur, dans cette affaire, aura un rôle primordial à jouer dès lors qu'il aura l'obligation — nous l'avons vu dans les articles précédents — de notifier les motifs du licenciement, ces motifs devant être et réels et sérieux. Le juge, bien évidemment, s'adressera tout particulièrement à lui pour lui demander sur quel élément de preuve il s'appuie pour justifier ce licenciement.

Mais, si l'on veut que le juge puisse former sa conviction — je rejoins l'analyse faite par M. le rapporteur de la commission des affaires sociales — il est excessif de lui imposer d'avoir à rendre son avis dans le délai d'un mois. Je demeure convaincu que ce temps est trop court pour lui permettre de rassembler les preuves, de consulter les intéressés d'une manière sérieuse, pour avoir un avis particulièrement motivé sur les conditions dans lesquelles ce licenciement a été réalisé.

C'est la raison pour laquelle — et maintenant, monsieur le président, je défends l'amendement présenté par le Gouvernement — notre texte reprend le second alinéa de la rédaction proposée par la commission des affaires sociales en remplaçant les mots : « le bien-fondé », par : « le caractère réel et sérieux du ou des motifs de licenciement ».

Cet amendement s'inspire des observations présentées par le rapporteur de la commission des affaires sociales tendant à supprimer l'obligation pour le juge d'avoir à rendre son avis dans le délai d'un mois, précisément afin de mieux former sa conviction. Il supprime cependant le renversement de la charge de la preuve contenu dans l'amendement de la commission des affaires sociales, tant il est vrai que nous voulons laisser au juge le soin d'apprécier, d'après les preuves qui lui sont fournies, la valeur du licenciement.

M. le président. Le Gouvernement repousse donc l'amendement n° 8 de la commission.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Oui, monsieur le président.

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

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

M. André Méric, rapporteur. Monsieur le président, je ne reprendrai pas, pour justifier la décision de votre commission des affaires sociales de renverser la charge de la preuve, l'argumentation que j'ai développée devant vous. Cependant, je voudrais répondre sur deux points aux critiques faites par la commission de législation à nos amendements.

« Vous remplacez, nous dit M. le rapporteur de la commission des lois, une inégalité par une autre. » Sur ce point, je tiens à dire que c'est peut-être un embarras, pour l'employeur, d'avoir à donner des justifications concrètes aux causes qu'il invoque pour le licenciement ; mais c'est plus qu'un embarras, c'est un handicap insurmontable pour le salarié que d'avoir à démontrer le manque de réel ou de sérieux des causes d'une décision dont il n'est pas l'auteur, comme l'a d'ailleurs rappelé le rapporteur du Conseil économique et social. Or, tant que la règle traditionnelle de procédure, suivant laquelle la charge de la preuve incombe au demandeur, n'aura pas été expressément écartée, elle restera en vigueur : il suffit de voir la jurisprudence actuelle.

La commission de législation nous adresse un autre reproche, de caractère plus technique ; la solution choisie par votre commission des affaires sociales consistant à confier à l'employeur la preuve du caractère réel et sérieux des causes invoquées pour le licenciement, au juge l'appréciation du bien-fondé du licenciement, serait équivoque, ambiguë, peut-être contradictoire.

Votre commission, pour sa part, ne voit aucune ambiguïté dans la formule qu'elle a retenue. A chacune des parties, employeur et salarié, il incombe de fournir les preuves des allégations qu'elle soutient devant les juges. Si notre texte donne expressément cette obligation à l'employeur, c'est que le droit actuel le dispense de tout effort : il est, rappelons-le, présumé innocent et n'a pas à prouver son innocence. Mais il est bien évident que le salarié doit, lui aussi, étayer ses accusations d'arguments valables. Le partage de la charge de la preuve, c'est le texte de votre commission seul qui le réalise, puisque seul ce texte ne dispense pas l'employeur de donner des bases précises au motif qu'il invoque.

Mais la fourniture, par les parties, des preuves de leurs allégations ne rend pas pour autant inutile l'intervention du juge. Une fois que les parties ont fourni chacune au juge un dossier solide, il appartient au juge d'étudier ces deux dossiers, de les compléter le cas échéant, de les comparer et d'apprécier alors le bien-fondé du licenciement. Les parties donnent des preuves de leurs affirmations, le juge apprécie la valeur de ces preuves et, partant, de ces affirmations. C'est en ce sens qu'il apprécie suivant la formule du deuxième alinéa de l'article 24 p le bien-fondé du licenciement.

Nous demandons au Sénat de voter un texte logique et raisonnable qui permette de réaliser une véritable réforme. Nous n'en prenons guère le chemin !

Je répondrai maintenant à l'argumentation qu'a développée le Gouvernement à l'appui de son amendement numéro 20.

Cet amendement, comme le précise son exposé des motifs, reprend effectivement le deuxième alinéa de l'amendement proposé par votre commission pour l'article 24 p. Mais qu'il me soit permis de rappeler que, pour ce deuxième alinéa, nous ne faisons nous-même que reprendre textuellement la rédaction du projet gouvernemental. Le Gouvernement, par conséquent, ne fait aucune concession à la thèse que soutient votre commission, à savoir la nécessité de renverser expressément la charge de la preuve.

En effet, ce renversement, qui était réalisé avec le premier alinéa de l'article 24 p adopté par votre commission, disparaît. C'était pourtant, à nos yeux, la mesure essentielle, la seule capable de donner à la réforme du droit de licenciement le caractère de réel et de sérieux qu'elle mérite.

La suppression de la mesure, quelque peu irréaliste, votée par l'Assemblée nationale et tendant à obliger le juge à statuer dans un délai d'un mois nous paraît certes raisonnable, mais votre commission ne peut que vous demander de repousser un amendement qui supprime tout renversement de la charge de la preuve.

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

M. Félix Ciccolini. Monsieur le président, mes chers collègues, je crois que nous sommes actuellement en face de la pièce essentielle de l'édifice. Sur ce problème de la preuve, il faut que tout soit clair.

Je crois pouvoir dire, après avoir étudié les débats qui se sont déroulés à l'Assemblée nationale, qu'on ne se rend pas très exactement compte de ce que l'on veut et de ce qui va être.

On dit : ce n'est pas l'employeur qui a la charge de la preuve, ce n'est pas le salarié, c'est le juge. Il semble je ne

dirai pas que l'on ait trouvé une tête de turc, mais que l'on ait fait un cadeau empoisonné au juge. J'entends bien qu'il examinera les dossiers, qu'il pourra procéder à des investigations. De tout temps les juges ont eu la possibilité d'ordonner des enquêtes d'office, donc il le fera. Toutefois, dans la mesure où, après avoir bien étudié son dossier et être informé, le juge arrivera à un doute, quelle doit être son attitude ? C'est sur ce point que nous devons éclairer le juge.

Lisons le compte rendu des débats à l'Assemblée nationale sur ce point particulier. M. Louet pense qu'en cas de doute le salarié doit être éconduit de sa demande. Par contre, selon M. Bonhomme, rapporteur du projet de loi à l'Assemblée nationale, si l'employeur ne peut pas apporter la preuve d'un motif réel et sérieux, le licenciement doit être normalement considéré comme abusif.

Personnellement, j'estime que c'est cette deuxième interprétation qui est la bonne. Il faut, par conséquent, l'affirmer nettement pour montrer au juge quel doit être son chemin. Mais — vous en conviendrez avec moi — par cette affirmation solennelle, vous aboutissez au renversement de la charge de la preuve, même si vous ne voulez pas le dire explicitement.

Tout le monde est d'accord sur ce point : l'employeur ne peut licencier que dans la mesure où il estime qu'il a des motifs présentant un caractère réel et sérieux. Il faut tout de même qu'il invoque pour le licenciement et, dans la mesure où l'appréciation du juge ne rejoint pas la sienne, on est en présence d'un licenciement abusif. C'est dire qu'il y a licenciement abusif si le juge ne reconnaît pas le caractère réel et sérieux des motifs.

Par conséquent, cette preuve du caractère réel et sérieux des motifs, elle ne peut venir que de l'employeur. Voilà pourquoi je crois qu'il vaut mieux appeler un chat un chat. Il n'est pas question d'instituer une présomption particulière.

Ce qui est sûr, c'est que, dans l'affaire — chacun le reconnaît — les preuves sont certainement difficiles, surtout pour le salarié. Je crois que c'est Victor Hugo qui a dit : « Si jamais on m'accuse d'avoir volé les cloches de Notre-Dame, comment vais-je faire pour prouver que ce n'est pas moi ? (Sourires.) Si l'on accuse un salarié d'avoir volé la cloche qui sonne la reprise du travail, tant qu'on n'a pas trouvé le vrai coupable, on peut considérer que c'est lui, car lui-même n'aura pas la possibilité de prouver qu'il est innocent.

Nous sommes devant ce dilemme. Il est important. Je crois sincèrement qu'il faut franchir le pas, comme l'ont fait du reste les pays étrangers avec lesquels nous vivons maintenant en état de communauté.

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

M. Henri Fréville. Pour ma part, j'estime, comme mon collègue M. Ciccolini, qu'il est indispensable, puisqu'il s'agit d'une résiliation de contrat, que celui qui veut résilier affirme d'une façon claire et nette les raisons pour lesquelles il le fait. Si je dis cela, c'est parce qu'incontestablement c'est le point de départ d'une évolution que nous allons constater dans les mois et les années qui viennent.

Dès lors, il nous faut affirmer que la preuve doit être apportée par celui qui rompt le contrat. En fait, qui provoque la rupture ? C'est l'employé. Mais celui qui résilie le contrat, c'est le patron. En cas de difficulté, c'est au juge d'intervenir.

Je comprends très bien que dans les moments de confusion que nous vivons, on peut se poser des questions. Mais dès lors qu'il y a des principes à affirmer et des positions à prendre je préfère celle-là et par conséquent je voterai l'amendement de la commission.

M. Guy Petit. Je demande la parole pour explication de vote.

M. le président. La parole est à M. Guy Petit.

M. Guy Petit. Si l'on examine les textes de près, la différence pratique n'est pas très sérieuse, et il y aurait par conséquent intérêt à ne pas rechercher comme une sorte de victoire assez vaine le renversement de la charge de la preuve.

En réalité, il s'agit d'égaliser la charge des preuves et à cet égard le texte de l'amendement du Gouvernement donne toute satisfaction : « en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux du ou des motifs de licenciement, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il juge utiles. »

Cette procédure, ainsi que l'a dit M. le secrétaire d'Etat, prend un caractère déjà assez inquisitorial et permet d'atteindre l'objectif souhaité à la fois par MM. Ciccolini et Fréville.

Il est bien évident que les motifs doivent être donnés par écrit. Nous avons suivi la procédure à son début. On les connaît. Ils peuvent être explicités par des conclusions ou un mémoire.

Si par exemple l'employeur explique qu'il se trouve en difficulté sérieuse et qu'à son grand regret il est obligé de licencier certains de ses ouvriers, le juge est fondé — il le fait et il doit le faire — à demander à l'employeur d'apporter les justi-

fications indiscutables de ses motifs pour savoir s'ils sont sérieux, s'ils sont réels. Si c'est le cas, le juge ne peut pas décider de refuser à l'employeur le droit de licencier des salariés pour permettre à son affaire de survivre. Le faire serait conduire l'employeur à déposer son bilan.

En fait, la charge de la preuve incombe à celui qui a invoqué les motifs. Il faut bien qu'il les justifie. Si, à certains motifs d'ordre particulier ou d'ordre privé donnés par l'employeur, le salarié réplique par certaines allégations visant l'employeur ou les cadres, visant la marche de l'entreprise, le juge peut lui demander également de fournir des justifications. En réalité, chacun aura à prouver ce qu'il allègue.

Le texte du Gouvernement, qui a l'avantage d'être court — ce qui est toujours une bonne note dans un texte législatif — couvre toutes les situations. Il permettra au juge de rechercher autant qu'il lui est humainement possible de le faire, la vérité, de déceler si c'est par caprice, par morosité, par hostilité personnelle que l'employeur licencie son salarié ou s'il a des motifs sérieux pour le faire.

M. le président. Monsieur Guy Petit, aux termes de l'article 48, alinéa 6 du règlement, vous avez droit à cinq minutes pour expliquer votre vote. Je vous prie donc de conclure.

M. Guy Petit. Reconnaissez, monsieur le président, que cette explication de vote n'était pas inutile. (Sourires.)

Au fond, les deux textes, celui proposé par la commission comme celui proposé par le Gouvernement, auront en pratique les mêmes résultats. Alors pourquoi, comme M. Girault l'a très justement indiqué au nom de la commission de législation, frapper l'employeur d'une sorte de présomption de mauvaise foi ? Cela me paraît tout à fait inutile, puisque avec l'un ou l'autre texte, on doit aboutir aux mêmes résultats.

M. André Méric, rapporteur. C'est le salarié qui, jusqu'ici, est frappé d'une présomption de mauvaise foi !

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 8, repoussé par la commission saisie pour avis et par le Gouvernement.

Je suis saisi de deux demandes de scrutin public, l'une émanant du groupe des républicains indépendants et l'autre du groupe socialiste.

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° 51 :

Nombre des votants.....	273
Nombre des suffrages exprimés.....	272
Majorité absolue des suffrages exprimés..	137

Pour l'adoption.....	154
Contre	118

Le Sénat a adopté.

En conséquence, l'amendement n° 20 du Gouvernement n'a plus d'objet.

L'amendement n° 18, présenté par M. Girault au nom de la commission de législation, devient donc un sous-amendement au texte de l'amendement n° 8 que le Sénat vient d'adopter.

Il serait ainsi rédigé : dans le deuxième alinéa de l'amendement n° 8 de la commission des affaires sociales, insérer le mot « souverainement » après le mot « forme ».

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis. L'adverbe « souverainement » a, dans le langage judiciaire, une signification très précise. Il signifie que le juge qui statue souverainement échappe en principe à la censure de la juridiction suprême qu'est la Cour de cassation. Celle-ci ne peut connaître que du droit et non point du fait.

Mais nous savons que, dans la pratique, la Cour de cassation, comme le Conseil d'Etat en matière de recours pour excès de pouvoir, est souvent amenée à contrôler les faits, ce qui provoque, dans certains cas, des confusions que les praticiens connaissent bien.

J'ai demandé que le juge forme « souverainement » sa conviction parce que je souhaite que les débats à partir desquels le juge va former sa conviction sur la réalité du fait et sur le caractère sérieux des motifs invoqués aboutissent à une appréciation qui ne puisse plus être remise en cause souvent.

Il n'est pas question pour autant d'empêcher la Cour de cassation d'exercer son contrôle sur la régularité de la procédure, ni de casser des décisions qui ne seraient pas motivées ou reposeraient sur des motifs contradictoires, dubitatifs ou hypothétiques.

Le juge prud'homal étant le plus proche des parties qui veulent régler un litige, est celui qui connaîtra le fond du litige qui lui sera déféré. C'est pourquoi j'ai proposé l'adjonction de l'adverbe « souverainement ».

M. le président. Quel est l'avis de la commission des affaires sociales sur ce sous-amendement ?

M. André Méric, rapporteur. Ce sous-amendement qui, au départ faisait référence au texte voté par l'Assemblée nationale pour le premier alinéa de l'article 24 p du code du travail, propose de préciser que le juge forme sa conviction « souverainement ».

En d'autres termes, la Cour de cassation n'a pas à faire obstacle, même indirectement, au pouvoir d'appréciation du juge sur les circonstances de l'espèce.

Votre rapporteur comprend et approuve l'intention de la commission saisie pour avis. Dans de nombreux cas, l'initiative et le sens social des juges du fond, qui vont, quand ils en ont le temps, au maximum de leur pouvoir d'enquête pour déceler un licenciement abusif, voient leurs décisions cassées par la haute juridiction. Il serait souhaitable que de telles situations ne se reproduisent plus.

Cependant, il apparaît à votre commission que la commission saisie pour avis, en déposant ce sous-amendement, s'est trompée deux fois : elle n'a pas analysé avec exactitude les causes des difficultés qu'elle déplore ; elle n'a pas, une erreur en entraînant une autre, trouvé le vrai remède à ces difficultés.

Le rôle de la Cour de cassation, rappelons-le tout de même, est de dire le droit et non de redire les faits. Mais si la chambre sociale a si souvent cassé des décisions qui paraissaient à tous équitables, c'est bien à cause du droit en vigueur et non à cause des faits.

Jamais la juridiction suprême n'a porté atteinte au pouvoir souverain du juge du fond en ce qui concerne l'appréciation des faits. Votre rapporteur, qui s'est fait un devoir de compulsurer la jurisprudence, peut lui rendre sur ce plan un hommage très sincère. La chambre sociale casse des décisions parfois opportunes parce que le droit l'y contraint. Il en est ainsi parce que les motifs donnés par le juge du fond ne sont pas constitutifs d'une faute et qu'il faut indéniablement une faute dans l'exercice du droit de licenciement pour qu'un congédiement puisse être déclaré abusif. Il en est ainsi parce que la faute, qui apparaît plausible, probable, n'est pas suffisamment établie ; le droit actuel exige que la faute soit démontrée. Il en est ainsi, enfin, parce que la faute de l'employeur est une faute annexe, un mensonge par exemple, et que la preuve d'un mensonge ne suffit pas à établir que le vrai motif du licenciement est entaché, lui, d'abus de droit.

Ce n'est donc pas en faisant une retouche, en renouvelant l'affirmation en faveur des juges du fond d'un pouvoir souverain, qui ne leur a jamais été contesté, que l'on mettra de l'équité dans un domaine où l'équité est trop souvent absente.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Prenant la parole après M. le rapporteur de la commission des affaires sociales, force est de constater que l'essentiel a été dit. L'adjonction du mot « souverainement » dans la rédaction proposée pour rappeler la règle traditionnelle selon laquelle le pouvoir d'appréciation des faits par le juge du fond s'exerce souverainement nous paraît inutile. Elle risque même de créer une ambiguïté dans la mesure où il n'est pas usuel de rappeler une règle aussi traditionnelle dans un texte de ce genre.

Si l'adjonction proposée tendait, dans l'esprit de son auteur, à limiter les pouvoirs normaux de la Cour de cassation, elle ne saurait alors être admise.

M. le président. Monsieur le rapporteur pour avis, l'amendement est-il maintenu ?

M. Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis. Je le retire, monsieur le président.

M. le président. L'amendement n° 18 est retiré.

A l'article 24 q du livre premier du code du travail, je suis saisi d'un amendement n° 9 rectifié, présenté par M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, et qui tend à remplacer le premier alinéa du texte proposé pour cet article par les deux alinéas suivants :

« Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise au présent paragraphe ou pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article 24 o, le tribunal ordonne la réintégration du salarié dans l'entreprise.

« Si l'une des parties s'oppose à cette réintégration, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice, le cas échéant, des indemnités prévues aux articles 24 g et 24 h. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Cet article traite de la sanction du licenciement abusif.

Le texte initial du projet de loi prévoyait que le licenciement abusif, c'est-à-dire effectué sans observation de la procédure requise au présent paragraphe ou pour une cause ne répondant pas aux exigences « de réel » et « de sérieux » posées à l'article 24 o, donnerait lieu à l'octroi par le tribunal d'une

indemnité égale au minimum à six mois de salaire à moins qu'employeur et salarié ne se mettent d'accord pour la réintégration de ce dernier.

L'Assemblée nationale a modifié ce texte assez profondément en établissant une distinction entre les manquements à la procédure et l'inobservation de la règle de fond, c'est-à-dire au principe suivant lequel la cause de licenciement doit être réelle et sérieuse.

Dans le premier cas, le tribunal impose à l'employeur d'observer la procédure et accorde au salarié une indemnité égale au maximum à un mois de salaire.

Dans le second cas, le tribunal peut proposer la réintégration. Si le salarié et l'employeur s'y opposent, le salarié a droit à une indemnité minimale de six mois de salaire.

En outre, l'Assemblée nationale a prévu, dans un deuxième alinéa, que le tribunal ordonnerait le remboursement par l'employeur fautif, aux organismes concernés, des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé sur le licenciement.

Votre commission approuve les dispositions de ce dernier alinéa. Il n'est pas normal que la collectivité fasse les frais d'une faute commise par un seul employeur. Cependant, comme l'ont souligné un certain nombre d'organisations d'employeurs, il peut arriver, dans certains cas, que le salarié saisisse le tribunal très tardivement, bien après le licenciement. L'employeur devrait alors rembourser une somme très importante, correspondant au délai séparant le licenciement du jour du jugement.

Il est certain que de tels cas seront rares : en général, le salarié se hâte de retrouver du travail et n'attend pas des mois avant de se prévaloir d'un licenciement abusif.

Cependant, si le Sénat souhaitait voir introduire une précaution contre l'éventualité qui vient d'être évoquée, votre commission ne serait pas opposée à un amendement spécifiant, par exemple, que le remboursement des indemnités de chômage n'est dû par l'employeur que si le salarié a introduit son action deux mois au maximum après réception de la lettre de licenciement.

En revanche, votre commission n'a finalement pas retenu la distinction opérée par l'Assemblée nationale entre manquements à la forme et manquements au fond des nouvelles règles.

Séduisante en apparence, elle s'avère inadaptée après mûr examen : en effet, des manquements de procédure peuvent être beaucoup plus graves, s'ils sont délibérés et volontaires, que des manquements au principe du caractère réel et sérieux de la cause de licenciement. En outre, il est essentiel de garantir, par des sanctions assez sévères, le respect d'une procédure suffisamment simple pour être aisément respectée.

Telle était d'ailleurs apparemment la manière de voir du Gouvernement sur ce problème puisque le texte initial traitait de la même façon tous les manquements aux nouvelles réglementations.

Aussi votre commission vous propose-t-elle une rédaction différente. A part une priorité de principe donnée à la réintégration, cette rédaction réintroduit le mécanisme institué par le projet initial.

M. le président. Quel est l'avis de la commission de législation sur l'amendement n° 9 rectifié ?

M. Jean-Marie Girault, rapporteur pour avis. L'Assemblée nationale a établi une distinction entre la violation des règles de la procédure et l'abus de licenciement. Il semble bien que des sanctions différentes doivent intervenir et l'on peut présumer qu'une erreur concernant la procédure ne doit pas être sanctionnée par une indemnité aussi lourde que celle qui peut sanctionner un licenciement abusif. C'est pourquoi nous demandons le maintien du texte de l'Assemblée nationale.

En ce qui concerne la réintégration, le juge, nous dit-on, forme sa conviction. A partir des éléments qu'il aura recueillis — audition des parties, enquêtes — et des pièces qui lui auront été fournies, il aura une connaissance très approfondie du litige. Il pourra se rendre compte si la réintégration est opportune ou ne l'est pas.

La formule qui consiste à dire « peut proposer la réintégration » paraît bonne, mais ordonner la réintégration, alors que la décision peut ne pas être suivie d'effet et être accompagnée de dommages et intérêts encore beaucoup plus lourds, ne nous semble pas conforme au principe traditionnel selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est un contrat qui, par sa nature, cesse par la volonté de l'une des parties.

C'est pourquoi nous estimons préférable de s'en tenir à la proposition de l'Assemblée nationale.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Selon cet amendement, la réintégration du salarié devrait être ordonnée par le tribunal ; si l'une des parties s'y oppose, le salarié a droit à une indemnité.

A notre avis, le juge ne peut ordonner la réintégration que si sa décision est exécutoire. Celle-ci, vous l'indiquiez tout à

l'heure, dépend de l'accord des parties. Or, votre amendement ne fait point dépendre l'exécution d'un jugement de la volonté des parties jugées.

En outre, cet amendement oblige les parties en cause à revenir une deuxième fois, en cas de désaccord sur l'exécution de la réintégration, devant le tribunal pour fixer l'indemnité à laquelle l'une des parties pourrait prétendre.

Cette procédure me paraît inadéquate et très longue. C'est la raison pour laquelle je souhaite que nous revenions au texte du Gouvernement qui prévoit que le tribunal peut proposer la réintégration et qu'il octroie, dès que l'une des parties refuse cette réintégration, l'indemnité prévue par le projet dont nous discutons actuellement en faveur du salarié qui serait victime du licenciement.

M. Henri Fréville. Je demande la parole pour explication de vote.

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

M. Henri Fréville. Nous pensons nous aussi que les explications qui viennent d'être données sont conformes au bon sens et à la prudence. C'est la raison pour laquelle nous nous rallions au texte adopté par l'Assemblée nationale et nous opposons à l'amendement de la commission des affaires sociales.

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

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

M. André Méric, rapporteur. J'attire l'attention du Sénat sur le fait qu'il s'agit là d'une question de principe importante. Il suffit donc, avec votre texte, qu'un employeur paie une indemnité pour être aussitôt blanchi d'un licenciement abusif. Ce que nous voulons, par notre amendement, c'est poser un principe. Or, lorsque le licenciement est véritablement abusif, le principe veut que la réintégration soit prononcée par le juge. Libre au salarié de l'accepter ou de la refuser. Votre texte ne change rien à la situation actuelle et en cela il ne me paraît pas raisonnable. Je demande donc au Sénat de voter l'amendement de la commission des affaires sociales.

M. Henri Fréville. Je demande la parole pour répondre à M. le rapporteur.

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

M. Henri Fréville. C'est pour des raisons de fait, des raisons de bon sens et parce que nous pensons qu'il n'y a pas une double sanction résultant des faits que nous maintenons notre position. Par conséquent, nous voterons contre l'amendement.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Le juge peut prononcer la réintégration. Selon votre amendement, si l'une des parties s'oppose à cette réintégration, le salarié a droit à une indemnité. Mais dès lors que le juge a prononcé la réintégration, celle-ci n'est pas exécutoire et les parties sont renvoyées. Quel délai va séparer cette première décision de la deuxième, qui consistera à accorder au salarié l'indemnité à laquelle il peut prétendre ? C'est la raison pour laquelle nous donnons la possibilité au juge de proposer la réintégration. Si l'une des parties présentes à l'audience déclare qu'elle ne l'accepte pas, le juge fixe immédiatement l'indemnité.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ? ...

Je mets aux voix l'amendement n° 9 rectifié, repoussé par la commission de législation et par le Gouvernement.

Je suis saisi de deux demandes de scrutin public émanant l'une du groupe des républicains indépendants, l'autre du groupe socialiste.

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° 52 :

Nombre des votants	275
Nombre des suffrages exprimés	275
Majorité absolue des suffrages exprimés.	138
Pour l'adoption	114
Contre	161

Le Sénat n'a pas adopté.

Je suis saisi de deux amendements, le premier, n° 16, présenté par M. Pierre Brun, et le second, n° 17, dû à l'initiative de M. Armengaud, tendant à supprimer le dernier alinéa de l'article 24 q du livre I^{er} du code du travail.

La parole est à M. Girault, pour défendre l'amendement n° 17.
M. Jean-Marie Girault, au nom de M. Armengaud. L'amendement proposé par M. Armengaud a effectivement pour objet la suppression du dernier alinéa de l'article 24 q.

Les organismes concernés mentionnés dans cet alinéa sont en réalité les Assédic. Or, ces organismes représentent en réalité une sorte de fonds d'assurance chômage, financé pratiquement intégralement par les employeurs afin de garantir leurs salariés contre les risques de perte d'emploi.

Obliger les employeurs à rembourser aux Assédic le montant des indemnités allouées par elles au salarié pendant la durée de la procédure de contestation d'une mesure de licenciement, reviendrait donc à faire payer deux fois par les employeurs la même cotisation.

Dans aucun mécanisme d'assurance on ne demande à l'assuré de rembourser à la compagnie d'assurance l'indemnité que celle-ci aurait versée à la suite d'un sinistre.

C'est pourquoi notre collègue propose de supprimer le dernier alinéa de cet article 24 q, qui constitue un véritable non-sens.

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

M. André Méric, rapporteur. Cet amendement a le même objet que le précédent, à savoir la suppression du dernier alinéa de l'article 24 q du livre premier du code du travail.

L'argumentation développée par son auteur est certes intéressante : les employeurs finançant presque intégralement le fonds d'assurance chômage, le système proposé reviendrait à leur faire payer deux fois la même cotisation.

Cependant, cette analyse me paraît comporter deux failles.

En premier lieu, il convient de noter qu'une part faible, certes, mais non pas inexistante des ressources du fonds provient d'une contribution des salariés. On ne peut donc définir valablement le fonds comme un mécanisme d'assurance inter-employeurs.

En second lieu, on ne saurait assimiler le chômage entraîné par un licenciement abusif, donc entaché de faute, à un sinistre, c'est-à-dire à un accident déplorable mais naturel. Il ne s'agit pas d'un chômage dû à une conjoncture difficile ou à des mutations économiques générales, mais d'une situation causée par une faute. Que les partenaires sociaux se groupent pour assurer en commun les conséquences du chômage d'origine économique, c'est souhaitable. Mais que les cotisations d'employeurs conscients de leurs devoirs servent en partie à payer pour les fautes de quelques-uns, vous ne sauriez l'accepter. Il est normal que l'employeur fautif dédommage le fonds des frais que celui-ci a dû engager par la faute d'un seul.

Votre rapporteur vous engage donc à repousser, avec cet amendement, l'argumentation qui le soutient.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Que dit le dernier alinéa de l'article 24 q ? Il dispose : « Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif, aux organismes concernés, des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal.

Prenons les amendements de MM. Pierre Brun et André Armengaud. Ils tendent à supprimer cet alinéa, qui fait obligation à l'employeur de rembourser les sommes versées par les différents organismes qui ont été amenés à indemniser le salarié qui se trouve privé d'emploi.

Le Gouvernement vous propose évidemment de maintenir cette disposition, qui nous a paru équitable. Il faut éviter que le chef d'entreprise ne soit tenu de réparer deux fois le même préjudice. Il convient que le juge tienne compte de ce remboursement et diminue d'autant l'indemnité que l'employeur aura été tenu de payer au salarié. Mais il n'est pas équitable de laisser à la charge des organismes le soin de verser au salarié licencié abusivement des indemnités de chômage.

Par conséquent, il convient que l'employeur rembourse à ces organismes les sommes qui auront été versées du fait même de la faute que lui-même aura commise.

Le Gouvernement se prononce donc contre l'amendement.

M. le président. Monsieur Girault, maintenez-vous l'amendement de M. Armengaud ?

M. Jean-Marie Girault. Cet amendement a été déposé par M. Armengaud. Je ne peux donc le retirer, monsieur le président.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ? ...

Je mets aux voix le texte commun aux amendements n° 16 et 17, repoussé par la commission et par le Gouvernement.
(Les amendements ne sont pas adoptés.)

M. le président. La parole est à M. Cauchon, sur l'article 24 r du livre I^{er} du code du travail.

M. Jean Cauchon. Je veux seulement, monsieur le président, poser une question à M. le secrétaire d'Etat à propos de l'article 24 r, qui précise que les mesures envisagées en matière de signification et de justification du licenciement et les sanctions pour l'inobservation de la procédure ne sont pas applicables aux salariés faisant l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

Toutefois, certaines professions telles que le bâtiment et les travaux publics, dont les entreprises n'ont de possibilités d'emploi qu'en fonction des marchés — très variables en nombre, en importance et en durée — sont de ce fait parfois contraintes de procéder à des licenciements collectifs de fin de chantier, licenciements pouvant être effectués en une ou plusieurs fois selon l'état d'avancement des travaux du chantier. Ces licenciements, d'ordre plus technique qu'économique, directement liés à la forme d'activité du bâtiment et des travaux publics, peuvent intervenir même dans une conjoncture économique favorable de ce secteur.

Je vous demande, monsieur le secrétaire d'Etat, de bien vouloir préciser que, pour ces licenciements collectifs de fin de chantier, les dispositions des articles 24 m, 24 o et 24 q ne sont pas applicables, c'est-à-dire que cette nature particulière de licenciement collectif est assimilée au licenciement collectif justifié par un motif économique et, par conséquent, entre dans le cadre des dispositions de l'article 24 r du projet de loi.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Les salariés dont il a été question dans l'intervention de M. le sénateur Cauchon sont victimes d'un licenciement collectif. Ils relèvent, par conséquent, de la procédure relative aux licenciements collectifs et, de ce fait, les dispositions des articles 24 l, 24 o et 24 q ne les concernent pas.

C'est donc une réponse positive que je donne à M. Cauchon dès l'instant qu'il s'agit d'un licenciement collectif intervenant pour les raisons qu'il a énoncées, lesquelles peuvent aussi s'apparenter à des considérations économiques.

M. le président. Par amendement n° 10, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose, dans le texte présenté pour l'article 24 s du code du travail, de remplacer les mots : « deux ans » par les mots : « un an ».

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Cet amendement est la conséquence du vote intervenu sur l'amendement n° 4.

M. le président. Effectivement, cet amendement paraît être la conséquence du vote émis précédemment par le Sénat, encore que le sujet ne soit pas tout à fait le même puisque, si ma mémoire est bonne, il s'agissait du délai-congé. Mais je suis tout prêt à admettre qu'il y a, en effet, analogie.

Est-ce bien l'avis du Gouvernement ?

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Nous nous sommes prononcés tout à l'heure sur l'ancienneté exigée pour fixer l'indemnité de licenciement. J'ai, pour ma part, pris position pour une durée de deux ans. Mais le Sénat s'est prononcé pour une durée d'un an.

En ce qui concerne l'article 24 s, il s'agit de permettre aux salariés ayant deux ans d'ancienneté de bénéficier de la procédure envisagée par le projet que nous discutons actuellement en matière de licenciement.

Tout à l'heure, le Gouvernement s'est montré ferme sur la durée de deux ans nécessaire pour fixer l'indemnité à laquelle peut prétendre le salarié. J'en ai donné les raisons. En effet, dans le cas où la période de stage du salarié ne serait pas suffisamment probante, celui-ci pourrait se trouver victime du licenciement avant même le terme d'une année que vous sollicitez ; par conséquent, il n'aurait pas eu l'occasion de confirmer ses qualités.

En ce qui concerne la procédure, et reprenant une partie des arguments qui nous ont été fournis tout à l'heure, à savoir qu'au terme d'une année le salarié pouvait prétendre à être délégué du personnel, nous sommes assez favorables à la réduction de deux ans à un an du délai pour bénéficier de la procédure envisagée par le présent article, l'incidence n'étant pas la même et les conséquences n'étant pas identiques. Dans le premier cas, il pouvait y avoir une conséquence défavorable pour le salarié, tandis que l'amendement dont nous discutons ne peut avoir qu'une conséquence bénéfique pour celui-ci qui pourra bénéficier d'une procédure améliorée par rapport à la procédure ancienne.

M. le président. Le Gouvernement accepte donc l'amendement n° 10.

M. André Méric, rapporteur. Je l'en remercie.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 10.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Par amendement n° 11, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose de compléter le texte présenté pour l'article 24 s du livre I^{er} du code du travail par l'alinéa suivant :

« Les salariés visés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. »

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. Votre commission a constaté que le nouveau texte comportait une régression involontaire par rapport à la législation existante : aucune disposition relative au licenciement abusif n'est prévue désormais pour les salariés ne répondant pas aux conditions de dimension de l'entreprise et d'ancienneté requises par l'article 24 s du présent projet alors que l'ancien article 23 du livre I^{er} du code du travail ne posait pas de condition particulière. Aussi vous propose-t-elle un amendement tendant à préciser que ces salariés pourront, en cas de licenciement abusif, obtenir des dommages-intérêts calculés en fonction du préjudice subi.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Le Gouvernement est favorable à cet amendement, qui tend à appliquer expressément aux salariés qui ne bénéficient pas de ce projet de loi la règle de droit commun concernant le droit de licenciement.

Dans son esprit, c'était explicite, mais peut-être vaut-il mieux apporter la précision dans le texte. C'est pourquoi je remercie M. le rapporteur d'avoir déposé cet amendement.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 11, accepté par le Gouvernement.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix l'ensemble de l'article 5, modifié par les amendements précédemment adoptés.

(L'article 5 est adopté.)

Articles 6 à 9.

M. le président. « Art. 6. — Le début de l'article 3 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 relative à certaines mesures applicables en cas de licenciement est ainsi modifié :

« Les dispositions des articles 24 h et 24 i du livre I^{er} du code du travail sont applicables... » (Le reste sans changement.) — (Adopté.)

« Art. 7. — Le début de l'article 5 de ladite ordonnance est ainsi modifié :

« Les dispositions de l'article 24 d du livre I^{er} du code du travail sont applicables... » (Le reste sans changement.) — (Adopté.)

« Art. 8. — Dans les dispositions législatives qui font référence à l'article 23 du livre I^{er} du code du travail, cette référence est remplacée par une référence aux dispositions correspondantes du paragraphe 1 bis du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} du code du travail. » — (Adopté.)

« Art. 9. — Au dernier alinéa de l'article 1^{er} de la loi du 6 mai 1939 tendant à rendre applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle les dispositions de l'article 23 du livre I^{er} du code du travail, les mots « article 23 du livre premier du code du travail » sont remplacés par les mots : « articles 24 c et 24 d du livre I^{er} du code du travail. » — (Adopté.)

Après l'article 9.

M. le président. Par amendement n° 12, M. Méric, au nom de la commission des affaires sociales, propose après l'article 9, d'insérer un article additionnel ainsi conçu : « Les dispositions du paragraphe 1 bis du livre I^{er} du code du travail, relatif à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, sont applicables aux agents non titulaires de l'Etat, des établissements publics et des collectivités locales, sous contrat de droit public, à défaut de dispositions législatives ou réglementaires plus favorables leur assurant une protection particulière ».

La parole est à M. le rapporteur.

M. André Méric, rapporteur. La commission soumet à votre approbation un article nouveau tendant à faire bénéficier des nouvelles dispositions les agents non titulaires de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics, sauf dans les cas où ils bénéficient déjà de dispositions particulières plus favorables.

Il lui est apparu, en effet, que la situation de ces agents, exclus à la fois du statut protecteur de la fonction publique et des règles instaurées pour les salariés du droit privé, ne devait plus être à l'avenir privée des garanties les plus élémentaires contre le licenciement.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. C'est volontairement que le Gouvernement a choisi de limiter le champ d'application du projet de loi qui vous est soumis aux salariés qui relèvent du code du travail. L'extension aux agents non titulaires des collectivités publiques de ce projet, proposée par l'amendement n° 12 de la commission des affaires sociales du Sénat, n'apparaît, en effet, ni judicieuse ni nécessaire.

Il ne me paraît pas de bonne gestion de traiter, par un projet de réforme du code du travail, du sort d'agents dont la nature même des fonctions, est de les soumettre aux règles du droit public, alors qu'il s'agit ici de droit privé. Au demeurant, les litiges qui peuvent survenir au sujet de leur situation ne relèvent pas des conseils de prud'hommes qui n'ont pas vocation à intervenir dans les conflits qui peuvent naître par exemple entre une collectivité publique et ses agents. Ces litiges relèvent du juge administratif.

Le respect de la séparation des ordres juridiques me paraît d'autant plus s'imposer en l'espèce que les agents des collectivités publiques bénéficient d'ores et déjà de garanties voisines de celles que pourrait leur apporter ce projet. Les agents publics bénéficient, en effet, depuis fort longtemps, aux termes de la jurisprudence du conseil d'Etat, de droits au moins aussi étendus que ceux prévus dans le présent projet de loi pour présenter leur défense en cas de licenciement pour motif disciplinaire.

Le statut des agents publics prévoit en effet des commissions paritaires de discipline au sein desquelles les intéressés peuvent être défendus par leurs représentants. Lorsqu'un agent comparait devant une de ces commissions de discipline, il peut être assisté par un représentant de son organisation.

Au surplus, les agents non titulaires des collectivités publiques peuvent faire reconnaître par le juge administratif la nullité d'une décision de licenciement. Ils sont, de ce fait, rétablis dans leur situation juridique antérieure.

Je demande donc à votre assemblée d'avoir la sagesse de repousser l'amendement qui crée une confusion entre droit public et droit privé.

M. André Méric, rapporteur. Je demande la parole.

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

M. André Méric, rapporteur. Je voudrais faire observer que ces personnels ne sont couverts par aucun statut. Certaines préfectures, par exemple, emploient des personnels payés par le conseil général.

M. le président. En violation de toutes les règles.

M. André Méric, rapporteur. Si ces personnels payés par le conseil général accomplissent des tâches de l'Etat, ils ne peuvent pas être titularisés et peuvent être révoqués au gré de ceux qui les commandent.

Je trouve cela abusif et c'est pourquoi notre commission avait pensé à les protéger. Non seulement cette situation existe dans certaines préfectures, mais elle pourrait exister dans d'autres administrations, car ces personnels ne relèvent, monsieur le secrétaire d'Etat, d'aucun statut juridique. Il faut donc leur en donner un. Ils ne relèvent pas non plus du tribunal administratif, puisqu'ils ne sont pas titularisés, que ce sont des journaliers.

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

M. Henri Fréville. Je comprends très bien les arguments de M. Méric. Je vis, comme lui, chaque jour les difficultés auxquelles il a fait allusion. Cependant je m'étais permis de signaler à M. le rapporteur de la commission de législation, tout à l'heure, que les bons sentiments qui sont à la base de la rédaction de ce texte risquaient d'avoir des conséquences redoutables.

Ceux qui sont maires connaissent bien la situation. Nous recrutons très fréquemment des agents pour une durée indéterminée et qui, nous l'espérons, deviendront des agents à titre définitif. Nous attendons que les postes soient créés. Ces agents sont soumis à un régime transitoire et les propos de M. le secrétaire d'Etat correspondent aux réalités juridiques et administratives.

Il ne serait d'ailleurs pas opportun de discuter aujourd'hui des fonctionnaires de préfecture et des agents des départements, car il faudrait entrer dans des explications trop longues.

Maintenant, je fais appel au rapporteur de la commission des affaires sociales. Il vaudrait mieux pour l'instant ne pas aller plus loin dans l'examen de cet amendement, quitte à examiner en accord avec le Gouvernement, ultérieurement, quelles seraient les mesures à prendre pour ce personnel. Tout bien pensé — et j'ai pris tous les contacts pour savoir si mon sentiment était partagé par des responsables syndicaux — je crois pouvoir dire que nous avons intérêt à disjoindre cet amendement.

M. André Méric, rapporteur. Je retire l'amendement.

M. le président. L'amendement n° 12 est retiré.

Par amendement n° 19, M. Joseph Yvon propose, après l'article 9, un article additionnel ainsi rédigé :

« Tout ressortissant français désigné par sa société pour faire partie du personnel d'une de ses filiales étrangères se trouve, pendant la durée du contrat de travail au service de cette filiale, soumis à la législation du pays où s'exercent les activités de cette filiale.

« Toutefois, s'il est mis fin par l'employeur au contrat qui le lie à la filiale, il ne saurait pour autant ne plus appartenir au personnel de la maison mère, laquelle a l'obligation d'assurer son rapatriement et de lui procurer une activité compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions, s'il est établi qu'il est resté dans sa dépendance et sous son autorité, recevant de la société mère ordres et directives pour tout ce qui concerne le fonctionnement de la filiale.

« Dans le cas où la société mère entendrait faire sien le congédiement notifié par la filiale et ne plus reprendre son employé, celui-ci serait en droit d'invoquer les dispositions de la présente loi. »

La parole est à M. Yvon.

M. Joseph Yvon. Monsieur le président, monsieur le secrétaire d'Etat, mes chers collègues, l'article additionnel que j'ai cru pouvoir présenter sur ce projet tend essentiellement à régler une question particulièrement préoccupante pour certains salariés, lesquels, appartenant à des entreprises françaises, ont été mis par celles-ci à la disposition de leurs filiales étrangères.

Nombreux sont, en effet, aujourd'hui, les sociétés qui investissent en pays étrangers et créent des bureaux de vente ou des bureaux d'affaire, soit directement, soit par l'intermédiaire de filiales. Personne ne saurait contester qu'une politique d'investissements à l'étranger est une nécessité pour un grand pays dont le souci est d'associer toutes les entreprises à la politique en faveur de l'exportation. Le Gouvernement en est tellement conscient qu'il n'hésite pas à prendre certaines mesures d'ordre fiscal pour favoriser les entreprises qui créent des filiales au-delà des frontières. C'est ainsi que les firmes françaises peuvent, entre autres mesures, déduire de leur résultat imposable en France certaines dépenses exposées à l'occasion de leur implantation en pays étranger. Cette politique inspirée par un souci d'intérêt général ne peut que recueillir notre approbation.

Mais, jusqu'à présent, on a semblé oublier les moteurs de ces implantations commerciales ou industrielles à l'étranger que sont les salariés, plus particulièrement les cadres le plus souvent très qualifiés et qui en raison de cette qualification se voient attribuer des fonctions et des tâches délicates comme la direction des filiales. Soumis à la législation du pays où ils ont été transférés par la maison mère en vertu d'un contrat qui leur a été imposé, ils ne bénéficient d'aucune protection légale en cas de résiliation de leur contrat de travail et se trouvent ainsi soumis à l'arbitraire de l'employeur.

Le projet qui vous est soumis a pour objet de réprimer les abus qui peuvent découler du droit discrétionnaire de l'employeur, et nous en discutons déjà depuis un long moment. Pourquoi ces nouvelles mesures ne s'appliqueraient-elles pas aux ressortissants français transférés dans une filiale étrangère alors qu'ils ont continué à dépendre de la maison mère, la filiale n'étant, en définitive, qu'un des éléments des activités commerciales ou industrielles de celle-ci ?

Me permettez-vous de prendre un cas concret pour éclairer mon intervention ? Une société française groupe hors de son siège social des activités entre plusieurs directions régionales et quelques filiales établies à l'étranger ; l'une de celles-ci ne donnant pas les résultats attendus, la société mère décide d'y envoyer un de ses directeurs régionaux, choisi sans doute en raison de ses qualités et de son dynamisme ; les modalités du contrat d'engagement à passer avec la filiale sont discutées par la maison mère, qui assure les frais de transport et d'installation du nouveau directeur ; tout en dirigeant la filiale, celui-ci reste en contact permanent avec la maison mère qui l'a transféré dans sa filiale ; la maison mère lui donne ses ordres et ses directives et, à son égard, il se trouve dans un lien de subordination direct et étroit ; le contrôle de sa gestion est également assuré par les responsables du siège de la société mère, qui font rapport au conseil d'administration ; celui-ci fixe lui-même certaines rémunérations telles que les indemnités d'intéressement ; après plusieurs années de fonction, le directeur reçoit son congé, sans qu'aucun motif n'ait été invoqué. Que peut-il vis-à-vis de la filiale, laquelle, aux termes de la législation en vigueur dans le pays où elle a été créée, peut se contenter de ne donner à son directeur qu'un préavis de longue durée ? Il va donc se trouver en pays étranger sans pouvoir bénéficier même d'une indemnité de rapatriement.

La société mère, qui est à l'origine de ce licenciement, qui a bénéficié largement du travail et du concours de son directeur de filiale, n'aurait donc aucune obligation vis-à-vis de celui qu'elle a transféré en pays étranger ? Non seulement ce serait d'une injustice criante, mais ce serait scandaleux ! La législation française se refuserait-elle à sauvegarder des droits aussi légitimes ? Ferait-elle une différence entre celui qui gère une direction générale et celui qui dirige une filiale étrangère créée avec des capitaux français et soumise au contrôle du même conseil d'administration ?

Si la loi française croit devoir favoriser par des mesures fiscales appropriées les filiales étrangères de nos sociétés, dans un souci d'expansion de notre économie, le législateur ne doit-il pas assurer la protection de nos ressortissants à l'étranger, lesquels participent grandement au développement de notre commerce et de notre industrie ?

Avant-hier matin, le C. N. P. F. tenait ses assises. Il y a été question de croissance économique, de compétitivité, d'accroissement du pouvoir d'achat des salariés, de plein emploi, de progrès social et, pour atteindre ces objectifs, il a été souhaité par certains orateurs une action plus vigoureuse des pouvoirs publics au niveau international, l'implantation d'industries françaises à l'étranger, l'économie devant se développer dans un sens de plus en plus humaniste. En explicitant cette dernière idée, l'un des orateurs soulignait qu'il était urgent de rétablir la pleine dignité de l'homme, quelle que soit sa place dans l'entreprise.

Nous sommes entièrement d'accord, nous approuvons cette prise de position, que je considère comme incompatible avec un licenciement laissé à la discrétion de l'employeur.

Le directeur de cette filiale qui a donné des années durant le meilleur de lui-même au service d'une entreprise quelle qu'elle soit, qu'il s'agisse d'ailleurs du directeur d'une entreprise française ou d'une filiale étrangère, celui-là a des droits qu'il appartient au législateur de sauvegarder !

C'est pourquoi je vous demande, en votant le texte du projet qui vous est proposé, d'y inclure l'article additionnel sur lequel je viens de m'expliquer, me réservant, au cas où M. le secrétaire d'Etat opposerait des objections à notre thèse, de lui répliquer.

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

M. André Méric, rapporteur. L'amendement déposé par M. Yvon tend à donner une solution aux situations parfois dramatiques que connaissent les salariés de grandes entreprises françaises qui, après avoir accepté d'exercer dans des filiales étrangères des responsabilités souvent importantes, sont licenciés par elles dans les conditions parfois peu favorables du droit en vigueur dans les pays d'où ressortissent ces filiales.

Ils doivent assurer souvent seuls les frais de leur rapatriement et risquent de se retrouver chômeurs à leur retour en France ou d'être condamnés à accepter un emploi inférieur à celui qu'ils exerçaient au sein de la société mère.

En effet, juridiquement, le lien entre la société mère et le salarié qu'elle a donné à sa filiale n'existe pas, même si, dans la réalité, ce lien est demeuré constant.

L'amendement de M. Yvon vise donc à mettre le droit en accord avec les faits. Dans la mesure où il ne porte pas atteinte au principe de territorialité des lois, et quelles que soient les difficultés d'application qu'il risque de comporter, votre rapporteur vous demande de l'approuver.

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

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Sans aucun doute, l'amendement qui a été proposé par M. Yvon est-il dicté par des préoccupations généreuses, mais il ne nous apparaît pas applicable. En effet, le Gouvernement ne peut être favorable à un tel amendement, tant pour des raisons juridiques que dans l'intérêt même de l'employé.

Eliminons tout d'abord le cas d'un contrat de travail passé avec la société mère par l'intéressé. Aucune difficulté ne paraît exister dans cette hypothèse. La législation française semble applicable *ipso facto* dès lors que les parties n'en ont pas convenu autrement dans le contrat. Il est par conséquent, si je puis m'exprimer ainsi, en mission à l'étranger pour le compte de la société mère. Il relève donc de la législation française, dès l'instant où les deux parties n'ont pas convenu différemment.

Si, en revanche, le contrat lie l'employé à la filiale, le législateur français ne saurait décider de la loi applicable à un contrat conclu à l'étranger avec un étranger dès lors que la juridiction compétente serait elle-même étrangère.

Il est à présumer que toute condamnation prononcée contre l'employeur étranger serait plus utilement recherchée, en vue d'une exécution plus facile, devant la juridiction étrangère. C'est donc, à cette occasion, la règle de conflit de lois étrangères qui jouera, et le législateur français ne peut y porter atteinte. Il apparaît d'ailleurs préférable de laisser aux parties le soin de déterminer elles-mêmes, dans le contrat qui les lie, la loi qui sera applicable en la matière.

Il reste à examiner maintenant le cas dans lequel l'employé, sans être lié avec la société mère par un contrat de travail, reçoit de celle-ci des ordres et des directives. Dans cette hypothèse, si l'employé a certaines relations avec la société mère, il ne lui est apparemment rattaché par aucun lien de droit. Ce lien juridique, la loi ne peut l'imposer et il appartient éventuellement aux tribunaux de rechercher l'intention des deux parties.

En définitive, cet amendement nous apparaît inefficace dans un domaine où, je le rappelle, les règles du droit international prédominent et où d'autres formes de relations de travail que celles qui sont envisagées par l'amendement peuvent également se rencontrer.

Telles sont les raisons pour lesquelles le Gouvernement invite le Sénat à voter contre ce texte, qui demeurerait en toutes circonstances inapplicable.

M. le président. M. Yvon désire sans doute répondre à M. le secrétaire d'Etat.

M. Joseph Yvon. Indiscutablement, monsieur le président. (*Sourires.*)

M. le président. Monsieur Yvon, je vais vous donner la parole, afin de répondre au Gouvernement, mais pour cinq minutes seulement, d'autant que tout à l'heure, en violation des dispositions réglementaires adoptées récemment par le Sénat, je vous ai laissé parler seize minutes alors que vous n'aviez droit qu'à dix !

M. Joseph Yvon. Je vous remercie, monsieur le président, de l'amabilité dont vous avez fait preuve en m'accordant seize minutes au lieu de dix et peut-être serez-vous aussi indulgent maintenant en m'en octroyant six au lieu de cinq. (*Sourires.*) Je vais cependant résumer le plus possible la réponse que je veux faire à M. le secrétaire d'Etat.

Deux arguments ont été invoqués par celui-ci : l'un d'ordre juridique, l'autre tenant à l'intérêt de l'employé.

L'argument juridique ne m'a pas convaincu et, si je compulse la jurisprudence française, j'y trouve la réponse. J'ai, en effet, le sentiment, partagé par l'unanimité des membres de la commission des affaires sociales, qu'il faut créer une protection particulière en faveur des salariés transférés par leur société dans une de ses filiales. Ceux-ci doivent conserver, en cas de licenciement, tous leurs droits vis-à-vis de la société mère et c'est la notion que je voudrais voir insérer dans la loi.

Nous considérons, en effet, que les activités du salarié au service de la filiale tendent essentiellement à servir les intérêts de la société mère et doivent, en conséquence, être génératrices de droits à son bénéfice s'il est licencié.

Cette thèse, voyez-vous, est conforme à l'esprit de certains arrêts de la Cour de cassation qui, en matière d'exécution du contrat de travail, se fonde sur les liens entre sociétés pour admettre l'unité de liens contractuels entre le salarié et les sociétés du même groupe et en tirer certaines conséquences, en particulier la permanence du lien contractuel, malgré le transfert du salarié mis par son employeur à la disposition d'une autre société.

J'ai sous les yeux plusieurs arrêts de cassation fort intéressants à cet égard. Qu'il me suffise de vous lire les quelques lignes suivantes, extraites d'un arrêt de la chambre sociale en date du 15 juin 1960, concernant la maîtrise de l'affectation et du lien contractuel : « La société mère peut dénouer elle-même ce lien et licencier le salarié mis au service de la filiale ».

Si la société mère peut dénouer le lien, c'est donc que ce lien existe car, sinon, comment justifier son intervention ?

D'une manière générale, d'après les autres arrêts en ma possession, la mutation ne doit pas être préjudiciable aux droits que le salarié possède à l'encontre de chaque société.

Tels sont, sur le plan juridique, les arguments de réponse que je dois faire en me référant essentiellement à la jurisprudence française et aux arrêts de la Cour de cassation.

En ce qui concerne l'intérêt de l'employé, il appartient aux tribunaux de rechercher, m'avez-vous dit, monsieur le secrétaire d'Etat, le lien existant entre les parties. Ce sera beaucoup plus facile le jour où le législateur français aura créé ce lien par un texte qui ne pourra plus être contesté et qui s'imposera aux tribunaux. Alors, un nombre considérable de procès seront évités et ce problème aura été réglé par le législateur de façon définitive.

C'est la raison pour laquelle je demande à mes collègues de vouloir bien me suivre et de voter l'amendement que j'ai déposé.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. le secrétaire d'Etat.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Monsieur Yvon, le salarié qui est transféré — je reprends votre expression — dans une entreprise filiale à l'étranger ne l'est pas de force ; il y a donc un accord entre lui et son employeur pour cette affectation...

M. Joseph Yvon. Me permettez-vous de vous interrompre, monsieur le secrétaire d'Etat ?

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Je vous en prie.

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

M. Joseph Yvon. Le refus, monsieur le secrétaire d'Etat, serait pour le salarié une cause de résiliation de son contrat avec la société mère. Il a donc le plus grand intérêt à accepter les propositions qui lui sont faites de participer à la marche de l'affaire à l'intérieur de la filiale.

M. Christian Poncelet, secrétaire d'Etat. Dans le cas où il refuse, il se trouve donc licencié et alors, la loi que nous sommes en train de voter s'applique pour vérifier s'il n'y a pas, dans ce cas, abus de la part de l'employeur.

Je poursuis mon raisonnement. Si la filiale conserve des liens juridiques avec la société mère, il n'y a pas de problème. La loi que nous examinons s'applique *ipso facto* au salarié.

S'il n'y a pas de lien entre la société mère et la filiale à l'étranger, cet employé part librement, en application du contrat passé avec son employeur, pour servir dans une filiale étrangère relevant de la juridiction du pays où elle est installée.

Par conséquent, c'est à lui qu'il appartient, lors de l'établissement du contrat pour aller dans la filiale à l'étranger, d'inscrire dans ce dernier des dispositions assurant sa protection éventuellement. La loi s'appliquera dès l'instant où il y aura un lien établi entre la filiale et la société mère. Par conséquent, il n'y a pas de difficulté.

Je reviens à ce que je disais tout à l'heure : le transfert à l'étranger n'est pas forcé et si un refus entraîne le licenciement, je le répète, la loi que nous votons sur le licenciement abusif, s'applique.

M. Joseph Yvon. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. Yvon pour répondre au Gouvernement.

M. Joseph Yvon. Il existe en fait un lien entre le salarié et la société mère qui l'a transféré dans une société filiale. Ce lien est né le jour où il est entré au service de la société mère et il s'est poursuivi lorsque, dans la filiale, il est au service de la société mère. Mais ce lien n'est pas écrit et je veux l'établir justement par un texte législatif. C'est la raison pour laquelle je maintiens mon amendement.

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix l'amendement n° 19 repoussé par le Gouvernement.

Je suis saisi d'une demande de scrutin public émanant du groupe de l'Union centriste des démocrates de progrès.

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° 53 :

Nombre des votants.....	279
Nombre des suffrages exprimés.....	279
Majorité absolue des suffrages exprimés.	140
Pour l'adoption.....	161
Contre.....	118

Le Sénat a adopté.

Cet article additionnel est donc inséré dans le projet de loi.

Article 10.

M. le président. « Art. 10. — Il sera procédé par décret en Conseil d'Etat à l'incorporation de la présente loi dans le nouveau code du travail.

« Ce décret apportera au texte toutes les modifications de forme rendues nécessaires par le travail de codification, à l'exclusion de toute modification de fond. » — (Adopté.)

M. André Méric, rapporteur. Monsieur le président, je vous demande de bien vouloir donner la parole à M. le rapporteur du Conseil économique et social.

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

M. Roger Louet, rapporteur du Conseil économique et social. Je vous remercie, monsieur le président, de me permettre en quelques minutes, afin de ne pas prolonger cette longue séance, de vous dire combien j'avais apprécié personnellement, au nom du Conseil économique et social, d'avoir eu cette occasion, cette chance extraordinaire, pour la première fois, de suivre les délibérations de votre assemblée sur un texte particulièrement important.

La matière était délicate, nous le savions, et j'ai constaté avec plaisir que le débat qui a eu lieu s'est déroulé dans des conditions tout à fait sereines. J'ai notamment constaté avec quelle compétence vous êtes intervenus sur une question qui est tout à la fois juridique, psychologique et humaine et qui met en cause des habitudes, des traditions, des mœurs que chacun sent périmées, mais qu'on a quelques difficultés à remettre en question.

En tout cas, le résultat, me semble-t-il, est très appréciable car les modifications que vous avez apportées au projet sorti des débats de l'Assemblée nationale ont fait progresser le texte très exactement dans le sens où le souhaite — je crois pouvoir l'affirmer ici — une grande majorité des membres du Conseil économique et social, et cela sur un certain nombre de points très fondamentaux. Je pense qu'ainsi certaines ambiguïtés qui résultaient du texte du Conseil économique et social lui-même sur certains articles sont levées dans l'intérêt de l'efficacité d'une loi de laquelle les travailleurs, ainsi que leurs organisations syndicales, attendent beaucoup.

En tout cas, mille mercis de m'avoir donné l'occasion toute particulière d'être parmi vous et j'espère que d'autres, après moi, auront également ce bonheur. Merci, monsieur le président.

M. le président. Monsieur le rapporteur du Conseil économique et social, nous aussi nous avons été heureux de ce travail en commun et je veux, au nom du Sénat, vous remercier pour votre présence, pour votre excellent rapport et pour la contribution importante que vous avez, de ce fait, apportée à nos travaux. Merci de les avoir suivis avec tant d'intérêt. Je veux, à cet égard, rappeler que si la commission avait demandé la parole pour vous, à l'occasion de tel ou tel article, vous étiez parfaitement en droit de vous exprimer.

Ceci dit, les meilleurs moments ont une fin. L'article 42, alinéa 4, de notre règlement ne prévoit votre accès dans l'hémicycle que pendant toute la durée de la discussion et voici la discussion terminée puisque nous allons passer au vote sur l'ensemble. Il nous faut donc nous séparer.

Huissiers, veuillez reconduire M. le rapporteur du Conseil économique et social. (Applaudissements.)

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

M. le président. Je vais mettre aux voix l'ensemble du projet de loi.

M. Marcel Souquet. Je demande la parole pour explication de vote.

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

M. Marcel Souquet. Monsieur le président, mes chers collègues, le texte qui nous est arrivé de l'Assemblée nationale était apparu comme bien modeste dans ses perspectives aux yeux du groupe socialiste. Fort heureusement, grâce à l'important travail de la commission des affaires sociales, de son rapporteur M. André Méric et du Sénat, il a été sérieusement amendé. Notre assemblée, au cours de cette longue séance, a suivi les avis de sa commission sur les points qui étaient pour nous essentiels.

Pour toutes ces raisons, le groupe socialiste votera le projet de loi, conscient qu'il apporte sa contribution à l'évolution de la situation dans un sens favorable au monde du travail.

M. Hector Viron. Je demande la parole.

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

M. Hector Viron. Je serai très bref. Puisque nous avons approuvé le rapport de la commission des affaires sociales qui nous donnait satisfaction, encore que certains articles n'aient pas été adoptés, nous voterons également ce texte car les améliorations qui y ont été apportées sont assez sensibles.

Nous regrettons néanmoins que sur plusieurs points la commission des affaires sociales n'ait pas pu faire adopter son point de vue et il nous semble qu'il conviendrait de revoir la question. Par exemple, l'extension de ce projet de loi à tous les salariés, quelle que soit l'importance de l'entreprise, devrait être étudiée quand on sait le nombre important de licenciements enregistrés dans les petites entreprises. Je sais que nous ne réglerons pas la question aujourd'hui, mais c'est un problème à considérer. Je crois même que, lors du débat à l'Assemblée nationale, le ministre du travail avait souligné qu'en Allemagne fédérale le seuil de cinq salariés avait été retenu pour l'application de telles mesures.

D'autre part, la commission des affaires sociales avait soulevé une question pour laquelle l'unanimité s'était faite. Il s'agissait que les deux parties, le salarié aussi bien que le patron, puissent se faire assister d'un représentant extérieur à l'entreprise. C'est également une question très importante car il est évident que, dans certaines entreprises, le salarié n'est pas capable de se défendre convenablement s'il n'a pas l'aide d'un élément extérieur à l'entreprise. Si nous voulons que cette législation — qui sera adoptée, nous le souhaitons, avec les améliorations apportées par le Sénat, à l'Assemblée nationale — puisse s'appliquer correctement, nous devrions faire en sorte que des améliorations y soient apportées dans l'avenir.

Compte tenu donc de l'état actuel du texte et des modifications qui y ont été apportées par le Sénat, le groupe communiste, qui a voté contre à l'Assemblée nationale, le votera dans notre assemblée.

M. André Aubry. Très bien !

M. le président. Personne ne demande plus la parole ? ... Je mets aux voix l'ensemble du projet de loi.

Je suis saisi d'une demande de scrutin public émanant du groupe socialiste.

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° 54 :

Nombre des votants	278
Nombre des suffrages exprimés	278
Majorité absolue des suffrages exprimés ..	140
Pour l'adoption	274
Contre	4

Le Sénat a adopté.

— 6 —

DEPOT D'UNE QUESTION ORALE AVEC DEBAT

M. le président. J'informe le Sénat que j'ai été saisi d'une question orale avec débat dont je vais donner lecture.

M. Jean Collery demande à M. le ministre des affaires culturelles quelle politique il compte suivre dans le domaine de l'édition pour assurer le développement de la lecture en France et une meilleure diffusion à l'étranger de nos productions en ce domaine (n° 54).

Conformément aux articles 79 et 80 du règlement, cette question orale avec débat a été communiquée au Gouvernement et la fixation de la date de discussion aura lieu ultérieurement.

— 7 —

DEPOT DE RAPPORTS

M. le président. J'ai reçu de M. Robert Schwint un rapport fait au nom de la commission des affaires sociales, sur la proposition de loi adoptée par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, tendant à créer un conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale. (N° 155 et 309, 1972-1973.)

Le rapport sera imprimé sous le numéro 317 et distribué.

J'ai reçu de M. Pierre Jourdan un rapport fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale, sur le projet de loi modifié par l'Assemblée nationale, relatif aux unions d'associations syndicales. (N° 235, 269 et 312, 1972-1973.)

Le rapport sera imprimé sous le numéro 318 et distribué.

— 8 —

ORDRE DU JOUR

M. le président. Voici quel sera l'ordre du jour de la prochaine séance publique, précédemment fixée à aujourd'hui, jeudi 21 juin 1973, à quinze heures trente :

1. — Discussion en deuxième lecture du projet de loi modifié par l'Assemblée nationale relatif à la défense contre les eaux. [N° 236, 270, 311 et 316 (1972-1973). — M. Philippe de Bourgoing, rapporteur de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale.]

2. — Discussion en deuxième lecture du projet de loi modifié par l'Assemblée nationale relatif aux unions d'associations syndicales. [N° 235, 269, 312 et 318 (1972-1973). — M. Pierre Jourdan, rapporteur de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale.]

3. — Discussion en deuxième lecture de la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, tendant à créer un conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale. [N° 155, 309 et 317 (1972-1973). — M. Robert Schwint, rapporteur de la commission des affaires sociales.]

4. — Discussion des conclusions du rapport de M. Jacques Genton, fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale, sur les propositions de loi :

1° De MM. Jean Lecanuet, Jean-Marie Bouloux, Jean Cauchon, Jean Cluzel, Henri Desseigne, André Diligent, René Jager, André Messenger, René Monory, Marcel Nuninger, Francis Palmero, Jacques Pelletier, Roger Poudonson, Jean Sauvage et Pierre Schiélé, tendant à fixer à dix-huit ans la majorité électorale et civile ;

2° De M. Jacques Duclos, Mme Marie-Thérèse Goutmann, MM. André Aubry, Serge Boucheny, Fernand Chatelain, Léon David, Jacques Eberhard, Fernand Lefort, Louis Namy, Guy Schmaus, Louis Talamoni, Hector Viron, Marcel Gargar et les membres du groupe communiste, tendant à fixer à dix-huit ans l'âge de la majorité civile et de la majorité électorale. [N° 232, 239 et 300 (1972-1973).]

Personne ne demande la parole? ...

La séance est levée.

(La séance est levée le jeudi 21 juin, à quatre heures vingt-cinq minutes.)

Le Directeur
du service du compte rendu sténographique,
RAOUL JOURON.

QUESTIONS ORALES

REMISES A LA PRESIDENCE DU SENAT LE 20 JUIN 1973
(Application des articles 76 et 78 du règlement.)

Accords de coopération franco-malgache.

1377. — 20 juin 1973. — **M. Raymond Guyot** demande à **M. le secrétaire d'Etat** auprès de **M. le ministre des affaires étrangères** de lui préciser l'état des rapports de coopération entre la République malgache et notre pays.

QUESTIONS ECRITES

REMISES A LA PRESIDENCE DU SENAT LE 20 JUIN 1973

Application des articles 74 et 75 du règlement, ainsi conçus :

« Art. 74. — Tout sénateur qui désire poser une question écrite au Gouvernement en remet le texte au Président du Sénat, qui le communique au Gouvernement.

« Les questions écrites doivent être sommairement rédigées et ne contenir aucune imputation d'ordre personnel à l'égard de tiers nommément désignés ; elles ne peuvent être posées que par un seul sénateur et à un seul ministre.

« Art. 75. — Les questions écrites sont publiées durant les sessions et hors sessions au Journal officiel ; dans le mois qui suit cette publication, les réponses des ministres doivent également y être publiées.

« Les ministres ont toutefois la faculté de déclarer par écrit que l'intérêt public leur interdit de répondre ou, à titre exceptionnel, qu'ils réclament un délai supplémentaire pour rassembler les éléments de leur réponse ; ce délai supplémentaire ne peut excéder un mois.

« Toute question écrite à laquelle il n'a pas été répondu dans les délais prévus ci-dessus est convertie en question orale si son auteur le demande. Elle prend rang au rôle des questions orales à la date de cette demande de conversion. »

O. R. T. F. : émission du Gouvernement sur la France moderne.

13007. — 20 juin 1973. — **M. Henri Calhvet** demande à **M. le ministre de l'information** s'il est exact que pour donner de la France moderne son vrai visage, le Gouvernement envisagerait d'ouvrir à l'O. R. T. F. une rubrique spéciale qui exposerait les motifs de contentement justifiant ainsi sa politique, c'est-à-dire tout ce qui d'après lui va bien en France. Il lui demande, sans porter de jugement de valeur sur une telle initiative, si le Gouvernement n'a pas l'obligation de présenter cette rubrique, d'une manière non équivoque, comme une communication personnelle. En tout état de cause, il lui demande s'il ne serait pas évident et équitable de permettre à l'opposition parlementaire d'exprimer dans les mêmes conditions son opinion sur le sujet traité et d'exposer également les motifs éventuels d'insatisfaction.

Trafic de main-d'œuvre étrangère.

13008. — 20 juin 1973. — **M. Marcel Brégère** expose à **M. le ministre de l'intérieur** que les 17 et 18 mai 1973, à Toul (Meurthe-et-Moselle), vingt-sept travailleurs turcs ont été arrêtés par la police sous prétexte qu'ils appartenaient à une filière de recrutement de main-d'œuvre étrangère au bénéfice de la République fédérale d'Allemagne ; que les autorités n'ont pas inquiété les auteurs du trafic alors qu'ils ont maintenu sous bonne garde les vingt-sept travailleurs turcs pourtant pourvus des documents officiels requis ; que ces travailleurs ont été reconduits à Marseille sous escorte alors même que deux entreprises locales s'offraient à les employer. Il lui demande quelles raisons ont conduit les autorités françaises à adopter une attitude aussi rigoureuse vis-à-vis de ces travailleurs qui sont les malheureuses victimes de ce trafic.

Situation des P. E. G. C. et des professeurs de C. E. T.

13009. — 20 juin 1973. — **M. André Méric** attire l'attention de **M. le ministre de l'éducation nationale** sur la situation des professeurs d'enseignement général des collèges (P. E. G. C.) et des professeurs des collèges d'enseignement technique (C. E. T.). Les négociations intervenues avec les intéressés n'ont abouti à aucune

conclusion. Au cours des débats budgétaires, il avait été envisagé qu'interviendrait une revalorisation de 25 points d'indice en fin de carrière. Présentement, rien n'a été fait. Les jeunes professeurs sont toujours exclus du bénéfice de l'indemnité forfaitaire de 1.800 francs que touche l'ensemble du corps des P. E. G. C. Par ailleurs, les dernières négociations au ministère et au secrétariat d'Etat à la fonction publique semblent ignorer le déclassement dont sont victimes ces catégories de personnel. Il lui demande donc les mesures qu'il compte prendre pour mettre fin à une telle situation, et notamment s'il envisage d'inscrire au prochain budget les crédits indispensables pour que ces catégories de personnel ne soient plus traitées d'une manière injuste et inexplicable.

Cumul de pensions et de traitement.

13010. — 20 juin 1973. — **M. Edouard Bonnefous** demande à **M. le ministre de l'économie et des finances** si les dispositions de l'article 51 de la loi n° 63-156 du 23 février 1963 ayant modifié le décret du 29 octobre 1936 visant le cumul des pensions et d'un traitement s'appliquent à un retraité communal de plus de soixante ans mais de moins de soixante-cinq ans, catégorie Services sédentaires, qui exerce un emploi privé dans une société coopérative d'abattage, concessionnaire de l'exploitation d'un abattoir municipal mais dont le déficit est prix en charge par la ville.

Membres d'une commission communale paritaire : durée du mandat.

13011. — 20 juin 1973. — **M. Edouard Bonnefous** demande à **M. le ministre de l'intérieur** si les membres représentants du personnel d'une commission communale ou intercommunale paritaire, élus pour six ans en application de l'article 63 de l'arrêté ministériel du 24 novembre 1966, doivent obligatoirement cesser leurs fonctions au sein de cette commission à partir du moment où ils prennent leur retraite ou s'ils peuvent continuer leurs activités jusqu'à expiration du délai de six ans prévus par l'article susindiqué. Dans l'affirmative, en vertu de quel texte ?

Destruction des déchets métalliques.

13012. — 20 juin 1973. — **M. Robert Schwint** demande à **M. le ministre de la protection de la nature et de l'environnement** si, pour mettre fin à la prolifération des dépôts clandestins d'objets métalliques et à l'abandon désordonné des véhicules automobiles hors d'usage qui enlaidissent les banlieues des grandes villes et les campagnes, le Gouvernement envisage, à la lumière des expériences tentées dans les régions parisienne et lyonnaise, de créer des centres régionaux de destruction chargés de collecter et d'éliminer les déchets en cause.

I. D. I. : composition du conseil d'administration.

13013. — 20 juin 1973. — **M. Jean Sauvage** demande à **M. le ministre du développement industriel et scientifique** pour quelles raisons aucun représentant du secteur des petites et moyennes entreprises, ne figure au conseil d'administration de l'institut de développement industriel (I. D. I.).

Médecins vacataires des services de la protection maternelle et infantile.

13014. — 20 juin 1973. — **M. Roger Poudonson** demande à **M. le ministre de la santé publique et de la sécurité sociale** quelles dispositions il compte prendre pour améliorer la situation et les conditions de travail des médecins vacataires des services de la protection maternelle et infantile. Il lui demande en particulier si les mesures nécessaires figureront bien dans le projet de loi de finances pour 1974.

Militaires retraités : remboursement de cotisations indûment perçues.

13015. — 20 juin 1973. — **M. Lucien de Montigny** rappelle à **M. le ministre de l'économie et des finances** que le conseil d'Etat a annulé le décret du 2 janvier 1969 qui a porté de 1,75 à 2,75 p. 100 le taux de cotisation d'assurance maladie due par les militaires retraités, et lui demande si le Gouvernement entend tirer les conséquences juridiques de cette annulation en prescrivant sans délai le remboursement des cotisations indûment perçues.

Communes fusionnées : commissions consultatives.

13016. — 20 juin 1973. — M. Marcel Mathy demande à M. le ministre de l'intérieur si des commissions consultatives, prévues par le paragraphe II de l'article 9 de la loi n° 71-588 du 16 juillet 1971, peuvent être créées dans les communes associées fusionnées, soit par l'arrêté du préfet décidant la fusion après avis favorable du conseil général, soit par le nouveau conseil municipal élu après dissolution ou expiration des mandats des conseils municipaux des communes fusionnées en l'absence bien entendu de disposition particulière dans la convention initiale ou l'absence de celle-ci.

Campings-caravanings : taux de la T. V. A.

13017. — 20 juin 1973. — M. Marcel Champeix expose à M. le ministre de l'économie et des finances que le taux de T. V. A. appliqué aux terrains de camping-caravaning est de 17,6 p. 100 alors que celui qui est appliqué aux hôtels homologués est seulement de 7 p. 100 ; il découle de cette disparité que la somme en plus payée au titre de la T. V. A. par les campeurs par rapport aux clients d'hôtels de luxe couvre à elle seule plus de la totalité des crédits d'autorisation de programme pour tout le tourisme social inscrits au chapitre 6601 du budget du commissariat au tourisme ; si, en effet, on prend l'année 1971 pour référence, le commissariat au tourisme chiffre à 67 millions le nombre de nuitées-camping, ce qui suppose une recette d'un minimum de 100 millions ; c'est donc 10,6 millions de superfiscalité que paient les campeurs alors qu'en 1971 les crédits en autorisation de programme pour tout le tourisme social étaient de 8,5 millions. En conséquence, il lui demande si, compte tenu du fait que la situation sociale des campeurs est généralement plus modeste que celle des clients d'hôtels, il ne serait pas de stricte justice de ramener à 7 p. 100 le taux de T. V. A. appliqué aux campings-caravanings ?

Conseillers d'orientation : reclassement.

13018. — 20 juin 1973. — M. Fernand Verdelle appelle l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale sur la situation suivante : En ce qui concerne le reclassement de fonctionnaires dans certains corps d'inspection (et certains emplois enseignants) il est fait référence au décret du 5 décembre 1951. Ainsi, pour le corps des inspecteurs départementaux, il est écrit à l'article 11 du décret n° 72-587 (4 juillet 1972) : 1° « S'ils détenaient en qualité de fonctionnaire titulaire dans l'un des grades compris dans le 3° groupe du tableau de l'article 9 du décret du 5 décembre 1951 susvisé, ou affectés du même coefficient caractéristique, ils sont classés dans leur nouveau grade conformément au tableau ci-après. » ; 2° « S'ils détenaient en qualité de fonctionnaire titulaire l'un des grades compris dans les 4°, 5°, 6°, 7° et 8° groupes du décret du 5 décembre 1951... ils sont reclassés dans leur nouveau grade à l'échelon et avec l'ancienneté d'échelon que leur ancienneté de grade ainsi calculée leur confère... » Or, le corps des conseillers d'orientation est affecté du coefficient 130, coefficient intermédiaire entre les deux groupes précités. Il lui demande si un conseiller d'orientation devenant inspecteur doit être reclassé suivant les dispositions du premier ou du second article du décret susvisé ?

Lyon : lutte contre le banditisme et dépenses de police.

13019. — 20 juin 1973. — M. Francisque Collomb expose à M. le ministre de l'intérieur : 1° que M. le préfet du Rhône, par lettre du 8 juin 1973, a demandé à M. le maire de Lyon de verser à l'Etat, au titre de contribution de la ville de Lyon aux frais de police pour l'exercice 1973, la somme de 1.765.000 francs ; 2° que cette somme représente exactement le double de celle qui avait été réclamée à la ville de Lyon pour l'exercice précédent ; 3° que le conseil municipal de Lyon, dans sa séance du 18 juin 1973, s'est élevé unanimement contre une augmentation aussi brutale en faisant valoir notamment que la police d'Etat, dans l'agglomération lyonnaise ne parvient pas, en dépit de son activité et de son dévouement, à maintenir à un niveau raisonnable la sécurité des habitants ; 4° qu'en effet, la croissance inquiétante des agressions, cambriolages, vols et violences de toute nature, donne à la population l'impression — malheureusement justifiée — d'être insuffisamment protégée, cela en raison de la faiblesse des effectifs de la police, qui ne correspondent plus aux problèmes d'une agglomération de cette importance ; et lui demande quelles mesures il envisage de prendre pour augmenter sans délai et de façon substantielle les effectifs mis à la disposition de M. le préfet de police de Lyon pour lutter contre le banditisme et l'insécurité, et, dans l'immédiat, reconsidérer l'augmentation massive des charges imposées à la commune.

ANNEXES AU PROCES-VERBAL

DE LA

séance du mercredi 20 juin 1973.

SCRUTIN (N° 49)

Sur l'amendement n° 4 de la commission des affaires sociales à l'article 5 du projet de loi concernant la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (art. 24 h du livre premier du code du travail).

Nombre des votants.....	275
Nombre des suffrages exprimés.....	275
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	138
Pour l'adoption.....	153
Contre	122

Le Sénat a adopté.

Ont voté pour :

MM. Charles Alliès. Auguste Amic. André Aubry. Octave Bajoux. Clément Balestra. Pierre Barbier. André Barroux. Aimé Bergeal. Jean Berthoin. Auguste Billiemaz. Jean-Pierre Blanc. Jean-Pierre Blanchet. Maurice Blin. Raymond Boin. Edouard Bonnefous. Charles Bosson. Serge Boucheny. Jean-Marie Bouloux. Pierre Bourda. Marcel Brégégère. Louis Brives. Pierre Brousse (Hérault). Henri Caillavet. Jacques Carat. Marcel Champeix. Fernand Chatelain. Adolphe Chauvin. Félix Ciccolini. Georges Cogniot. André Colin (Finistère). Jean Colin (Essonne). Jean Colley. Antoine Courrière. Maurice Coutrot. Mme Suzanne Crémieux. Georges Dardel. Marcel Darou. Michel Darras. Léon David. Roger Delagnes. Henri Desseigne. Emile Didier. André Diligent. Emile Dubois (Nord). Jacques Duclos. Baptiste Dufeu. Emile Durieux. Jacques Eberhard. Léon Eeckhoutte. Pierre de Félice. Charles Ferrant.	Jean Filippi. André Fosset. Jean Francou. Henri Fréville. Marcel Gargar. Roger Gaudon. Abel Gauthier (Puy-de-Dôme). Jean Geoffroy. François Giacobbi. Pierre Giraud (Paris). Mme Marie-Thérèse Goutmann. Lucien Grand. Edouard Grangier. Jean Gravier (Jura). Léon-Jean Grégory. Marcel Guislain. Raymond Guyot. Léopold Heder. Henri Henneguelle. René Jager. Maxime Javelly. Louis Jung. Michel Kauffmann. Alfred Kieffer. Michel Kistler. Jean Lacaze. Robert Lacoste. Mme Catherine Lagatu. Marcel Lambert. Georges Lamousse. Adrien Laplace. Robert Laucournet. Charles Laurent- Thouverey. Fernand Lefort. Edouard Le Jeune. Bernard Lemarié. Jean Lhospiéd. Georges Lombard. Pierre Mailhe (Hautes- Pyrénées). Pierre Maille (Somme). Pierre Marcilhacy. Marcel Mathy. Jacques Maury. André Méric. André Messenger. Jean Mézard. Gérard Minvielle. Paul Mistral. Josy-Auguste Moinet.	Gaston Monnerville. René Monory. Claude Mont. Lucien de Montigny. Gabriel Montpied. André Morice. Louis Namy. Jean Nayrou. Marcel Nuninger. Pouvanaa Oopa Tetuaapua. Louis Orvoen. Francis Palmero. Gaston Pams. Guy Pascaud. Paul Pauly. Jacques Pelletier. Albert Pen. Jean Péridier. Raoul Perpère. Maurice Pic. Jules Pinsard. Auguste Pinton. Fernand Poignant. Roger Poudonson. Mlle Irma Rapuzzi. Ernest Reptin. Rene Rollin. Eugène Romaine. Jean Sauvage. Pierre Schiélé. Guy Schmaus. Robert Schwint. Abel Sempé. Henri Sibor. Albert Sirgue. Edouard Soldani. Robert Soudant. Marcel Souquet. Edgar Tailhades. Louis Talamoni. René Tinant. Henri Tournan. René Touzet. Raoul Vadepiéd. Fernand Verdelle. Maurice Vérillon. Jacques Verneuill. Hector Viron. Emile Vivier. Joseph Voyant. Raymond de Wazières. Joseph Yvon. Charles Zwickert.
--	--	---

Ont voté contre :

MM. Hubert d'Andigné. André Armengaud. Jean Auburtin. Jean de Bagneux. Hamadou Barkat Gourat. Edmond Barrachin.	Maurice Bayrou. Joseph Beaujannot. Jean Bénard Mousseaux. Jean Bertaud. Georges Bonnet. Roland Boscary- Monsservin.	Pierre Bouneau. Amédée Bouquerel. Philippe de Bourgoing. Jean-Eric Bousch. Robert Bouvard. Jacques Boyer- Andrivet. Jacques Bracomier.
--	--	---

Martial Brousse (Meuse)
 Pierre Brun (Seine-et-Marne)
 Raymond Brun (Gironde)
 Robert Bruyneel
 Paul Caron
 Pierre Carous
 Maurice Carrier
 Charles Cathala
 Marcel Cavallé
 Léon Chambaretaud
 Michel Chauty
 Pierre de Chevigny
 Jean Cluzel
 Francisque Collomb
 Jacques Coudert
 Louis Courroy
 Pierre Croze
 Roger Deblock
 Claudius Delorme
 Jacques Descours Desacres
 Gilbert Devèze
 Paul Driant
 Hector Dubois (Oise)
 Charles Durand (Cher)
 Hubert Durand (Vendée)
 Yves Durand (Vendée)
 François Duval
 Fernand Esseul
 Yves Estève
 Jean Fleury
 Louis de la Forest
 Marcel Fortier

Lucien Gautier (Maine-et-Loire)
 Jacques Genton
 Jean-Marie Girault (Calvados)
 Victor Golvan
 Robert Gravier (Meurthe-et-Moselle)
 Louis Gros
 Paul Guillard
 Paul Guillaumot
 Jacques Habert
 Baudouin de Haute-clocque
 Jacques Henriet
 Gustave Héon
 Roger Houdet
 Alfred Isautier
 Pierre Jourdan
 Léon Jozeau-Marigné
 Pierre Labonde
 Jean de Lachomette
 Henri Lafleur
 Maurice Lalloy
 Emmanuel Lartigue
 Arthur Lavy
 Jean Legaret
 Modeste Legouez
 Marcel Lemaire
 Robert Liot
 Ladislav du Luart
 Marcel Lucotte
 Paul Malassagne
 Georges Marie-Anne
 Louis Martin (Loire)
 Marcel Martin (Meurthe-et-Moselle)
 Pierre Marzin
 Jean-Baptiste Mathias

Michel Maurice-Bokanowski
 Jacques Ménard
 André Mignot
 Paul Minot
 Michel Miroudot
 Max Monichon
 Geoffroy de Montalembert
 Jean Natali
 Dominique Pado
 Mlle Odette Pagani
 Sosefo Makape Papilio
 Henri Parisot
 Paul Pelleray
 Guy Petit
 André Picard
 Jean-François Pintat
 Henri Prêtre
 Pierre Prost
 Joseph Raybaud
 Georges Repiquet
 Paul Ribeyre
 Victor Robini
 Jacques Rosselli
 Roland Ruet
 Maurice Sambron
 François Schleiter
 Robert Schmitt
 Michel Sordel
 Jacques Soufflet
 Pierre-Christian Taittinger
 Bernard Talon
 Henri Terré
 René Travert
 Amédée Valeau
 Jacques Vassor
 Jean-Louis Vigier
 Michel Yver

Ont voté pour :

MM
 Charles Alliès
 Auguste Amic
 André Aubry
 Clément Balestra
 Pierre Barbier
 André Barroux
 Aimé Bergeal
 Jean Berthoin
 Auguste Billiemaz
 Jean-Pierre Blanchet
 Raymond Boin
 Edouard Bonnefous
 Serge Boucheny
 Pierre Bourda
 Marcel Brégégère
 Louis Brives
 Pierre Brousse (Hérault)
 Henri Caillavet
 Jacques Carat
 Jean Cauchon
 Marcel Champeix
 Fernand Chatelain
 Félix Ciccolini
 Georges Cogniot
 Antoine Courrière
 Maurice Coutrot
 Mme Suzanne Crémieux
 Georges Dardel
 Marcel Darou
 Michel Darras
 Léon David
 Roger Delagnès
 Emile Didier
 Emile Dubois (Nord)
 Jacques Duclos
 Baptiste Dufeu
 Emile Durieux

Jacques Eberhard
 Léon Eeckhoutte
 Pierre de Félice
 Jean Filippi
 Marcel Gargar
 Roger Gaudon
 Abel Gauthier (Puy-de-Dôme)
 Jean Geoffroy
 François Giacobbi
 Pierre Giraud (Paris)
 Mme Marie-Thérèse Goutmann
 Lucien Grand
 Edouard Grangier
 Jean Gravier (Jura)
 Léon-Jean Grégory
 Marcel Guislain
 Raymond Guyot
 Henri Henneguelle
 Maxime Javelly
 Jean Lacaze
 Robert Lacoste
 Mme Catherine Lagatu
 Marcel Lambert
 Georges Lamousse
 Adrien Laplace
 Robert Laucournet
 Charles Laurent-Thouvery
 Fernand Lefort
 Edouard Le Jeune
 Bernard Lemarié
 Jean Lhospiéd
 Pierre Mailhe (Hautes-Pyrénées)
 Pierre Marclhacy
 Marcel Mathy
 Jacques Maury

André Méric
 Gérard Minvielle
 Paul Mistral
 Josy-Auguste Moinet
 Gaston Monnerville
 Gabriel Montpied
 André Morice
 Louis Namy
 Jean Nayrou
 Gaston Pams
 Guy Pascaud
 Paul Pauly
 Jacques Pelletier
 Albert Pen
 Jean Périquier
 Raoul Perpère
 Maurice Pic
 Jules Pinsard
 Auguste Pinton
 Fernand Poignant
 André Rabineau
 Mlle Irma Rapuzzi
 Ernest Reptin
 René Rollin
 Eugène Romaine
 Guy Schmaus
 Robert Schwint
 Abel Sempé
 Edouard Soldani
 Marcel Souquet
 Edgar Tailhades
 Louis Talamoni
 Henri Tournan
 Fernand Verdeille
 Maurice Vérillon
 Jacques Verneuil
 Hector Viron
 Emile Vivier
 Joseph Voyant
 Raymond de Wazières

N'ont pas pris part au vote :

MM. Jean Cauchon, Yvon Coudé du Foresto, Saïd Hohamed Jaffar El Amdjade et André Rabineau.

Excusés ou absents par congé :

MM. Léandre Létouart et Lucien Perdereau.

N'ont pas pris part au vote :

M. Alain Poher, président du Sénat, et M. Etienne Dailly, qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance avaient été de :

Nombre des votants.....	275
Nombre des suffrages exprimés.....	275
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	138

Pour l'adoption.....	156
Contre	119

Mais, après vérification, ces nombres ont été rectifiés conformément à la liste de scrutin ci-dessus.

SCRUTIN (N° 50)

Sur l'amendement n° 6 de la commission des affaires sociales à l'article 5 du projet de loi relatif à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (art. 24 m du livre premier du code du travail).

Nombre des votants.....	269
Nombre des suffrages exprimés.....	268
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	135

Pour l'adoption.....	112
Contre	156

Le Sénat n'a pas adopté.

Ont voté contre :

MM.
 Hubert d'Andigné
 André Armengaud
 Jean Auburtin
 Jean de Bagneux
 Octave Bajeux
 Hamadou Barkat Gourat
 Edmond Barrachin
 Maurice Bayrou
 Joseph Beaujannot
 Jean Bénard Mousseaux
 Jean Bertaud
 Jean-Pierre Blanc
 Maurice Blin
 Georges Bonnet
 Roland Boscary-Monsservin
 Charles Bosson
 Jean-Marie Bouloux
 Pierre Bouneau
 Amédée Bouquerel
 Philippe de Bourgoing
 Jean-Eric Bousch
 Robert Bouvard
 Jacques Boyer-Andrivet
 Jacques Braconnier
 Martial Brousse (Meuse)
 Pierre Brun (Seine-et-Marne)
 Raymond Brun (Gironde)
 Robert Bruyneel
 Paul Caron
 Pierre Carous
 Maurice Carrier
 Marcel Cavallé
 Adolphe Chauvin
 Pierre de Chevigny
 André Colin (Finistère)
 Jean Collery
 Jacques Coudert
 Louis Courroy
 Pierre Croze
 Rog - Deblock
 Claudius Delorme
 Jacques Descours Desacres

Henri Desseigne
 Gilbert Devèze
 André Diligent
 Paul Driant
 Hector Dubois (Oise)
 Charles Durand (Cher)
 Hubert Durand (Vendée)
 François Duval
 Fernand Esseul
 Yves Estève
 Charles Ferrant
 Jean Fleury
 Louis de la Forest
 Marcel Fortier
 André Fosset
 Jean Francoeu
 Henri Fréville
 Lucien Gautier (Maine-et-Loire)
 Jacques Genton
 Jean-Marie Girault (Calvados)
 Victor Golvan
 Robert Gravier (Meurthe-et-Moselle)
 Louis Gros
 Paul Guillard
 Paul Guillaumot
 Jacques Habert
 Baudouin de Haute-clocque
 Jacques Henriet
 Gustave Héon
 Roger Houdet
 Alfred Isautier
 René Jager
 Pierre Jourdan
 Léon Jozeau-Marigné
 Louis Jung
 Michel Kauffmann
 Alfred Kieffer
 Michel Kistler
 Pierre Labonde
 Jean de Lachomette
 Henri Lafleur
 Maurice Lalloy
 Emmanuel Lartigue
 Arthur Lavy
 Jean Legaret

Modeste Legouez
 Marcel Lemaire
 Robert Liot
 Georges Lombard
 Ladislav du Luart
 Marcel Lucotte
 Pierre Maille (Somme)
 Paul Malassagne
 Georges Marie-Anne
 Louis Martin (Loire)
 Marcel Martin (Meurthe-et-Moselle)
 Pierre Marzin
 Jean-Baptiste Mathias
 Michel Maurice-Bokanowski
 Jacques Ménard
 André Messenger
 André Mignot
 Paul Minot
 Michel Miroudot
 Max Monichon
 René Monory
 Claude Mont
 Geoffroy de Montalembert
 Lucien de Montigny
 Jean Natali
 Marcel Nuninger
 Pouvanaa Oopa Tetuaapua
 Louis Orvoen
 Dominique Pado
 Mlle Odette Pagani
 Francis Palmero
 Sosefo Makape Papilio
 Henri Parisot
 Paul Pelleray
 Guy Petit
 André Picard
 Jean-François Pintat
 Roger Poudonson
 Henri Prêtre
 Pierre Prost
 Joseph Raybaud
 Georges Repiquet
 Paul Ribeyre

Victor Robini.
Jacques Rosselli.
Roland Ruet.
Maurice Sambron.
Jean Sauvage.
Pierre Schiélé.
François Schleiter.
Robert Schmitt.
Henri Sibor.

Albert Sirgue.
Michel Sordel.
Robert Soudant.
Jacques Soufflet.
Pierre-Christian Taittinger.
Bernard Talon.
Henri Terré.
René Tinant.

René Touzet.
René Travert.
Raoul Vadepled.
Amédée Valeau.
Jacques Vassor.
Jean-Louis Vigier.
Michel Yver.
Joseph Yvon.
Charles Zwickert.

Abel Gauthier
(Puy-de-Dôme).
Jean Geoffroy.
François Giacobbi.
Pierre Giraud (Paris).
Mme Marie-Thérèse
Goutmann.
Lucien Grand.
Edouard Grangier.
Jean Gravier (Jura).
Léon-Jean Grégory.
Marcel Guislain.
Raymond Guyot.
Léopold Heder.
Henri Henneguelle.
René Jager.
Maxime Javelly.
Louis Jung.
Michel Kauffmann.
Alfred Kleffer.
Michel Kistler.
Jean Lacaze.
Robert Lacoste.
Mme Catherine
Lagatu.
Marcel Lambert.
Georges Lamousse.
Adrien Laplace.
Robert Laucournet.
Charles Laurent-
Thouverey
Fernand Lefort.
Edouard Le Jeune.
Bernard Lemarié.

Jean Lhospiéd.
Georges Lombard.
Pierre Mailhe (Hautes-
Pyrénées).
Pierre Maille
(Somme).
Pierre Marcihacy.
Marcel Mathy.
Jacques Maury.
André Méric.
André Messager.
Gérard Minvielle.
Paul Mistral.
Josy-Auguste Moinet.
Gaston Monnerville.
René Monory.
Claude Mont.
Lucien de Montigny
Gabriel Montpied.
André Morice.
Louis Namy.
Jean Nayrou.
Marcel Nuninger.
Pouvanaa Oopa
Tetuaapua.
Louis Orvoen.
Francis Palmero.
Gaston Pams.
Guy Pascaud.
Paul Pauly.
Jacques Pelletier.
Albert Pen.
Jean Périquier.
Raoul Perpère.

Maurice Pic.
Jules Pinsard.
Auguste Pinton.
Fernand Poignant.
Roger Poudousson.
André Rabineau.
Mlle Irma Rapuzzi.
Ernest Reptin.
René Rollin.
Eugène Romaine.
Jean Sauvage.
Pierre Schiélé.
Guy Schmaus.
Robert Schwint.
Abel Sempé.
Henri Sibor.
Edouard Soldani.
Robert Soudant.
Marcel Souquet.
Edgar Tailhades.
Louis Talamoni.
René Tinant.
Henri Tournan.
René Touzet.
Raoul Vadepled.
Fernand Verdelle.
Maurice Vérillon.
Jacques Verneuil.
Hector Viron.
Emile Vivier.
Joseph Voyant.
Raymond de Wazières.
Joseph Yvon.
Charles Zwickert.

S'est abstenu :

M. Jean Mézard.

N'ont pas pris part au vote :

MM.

Charles Cathala.
Léon Chambaretaud.
Michel Chauty.
Jean Cluzel.

Jean Colin (Essonne).
Francisque Collomb
Yvon Coudé
du Foresto.

Yves Durand
(Vendée).
Léopold Heder.
Saïd Mohamed Jaffar
El Amdjade.

Excusés ou absents par congé :

MM. Léandre Létouart et Lucien Perdereau.

N'ont pas pris part au vote :

M. Alain Poher, président du Sénat, et M. Etienne Dailly, qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance avaient été de :

Nombre des votants.....	277
Nombre des suffrages exprimés.....	276
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	139

Pour l'adoption.....	117
Contre	159

Mais, après vérification, ces nombres ont été rectifiés conformément à la liste de scrutin ci-dessus.

SCRUTIN (N° 51)

Sur l'amendement n° 8 de la commission des affaires sociales à l'article 5 du projet de loi relatif à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (art. 24 p du livre premier du code du travail).

Nombre des votants.....	274
Nombre des suffrages exprimés.....	273
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	138

Pour l'adoption.....	154
Contre	119

Le Sénat a adopté.

Ont voté pour :

MM.

Charles Alliès.
Auguste Amic.
André Aubry.
Octave Bajoux.
Clément Balestra.
Pierre Barbier.
André Barroux.
Aimé Bergeal.
Jean Berthoin.
Auguste Billiemaz.
Jean-Pierre Blanc.
Jean-Pierre Blanchet.
Maurice Blin.
Raymond Boin.
Edouard Bonnefous.
Charles Bosson.
Serge Boucheny.
Jean-Marie Bouloux.
Pierre Bourda.
Marcel Brégégère.

Louis Brives.
Pierre Brousse
(Hérault).
Henri Caillavet.
Jacques Carat.
Paul Caron.
Charles Cathala.
Jean Cauchon.
Marcel Champeix.
Fernand Chatelain.
Adolphe Chauvin.
Félix Ciccolini.
Georges Cogniot.
André Colin
(Finistère).
Jean Colin (Essonne).
Jean Collery.
Antoine Courrière.
Maurice Coutrot.
Mme Suzanne
Crémieux.

Georges Dardel.
Marcel Darou.
Michel Darras.
Léon David.
Roger Delagnes.
Henri Desseigne.
Emile Didier.
André Diligent.
Emile Dubois (Nord).
Jacques Duclos.
Baptiste Dufeu.
Emile Durieux.
Jacques Eberhard.
Léon Eeckhoutte.
Pierre de Félice.
Charles Ferrant.
André Fosset.
Jean Francoeur.
Henri Fréville.
Marcel Gargar.
Roger Gaudon.

MM.

Hubert d'Andigné.
André Armengaud.
Jean Auburtin.
Jean de Bagneux.
Hamadou Barkat
Gourat.
Edmond Barrachin
Maurice Bayrou.
Joseph Beaujannot.
Jean Bénard
Mousseaux.
Jean Bertaud.
Georges Bonnet.
Roland Boscary-
Monsservin.
Pierre Bouneau.
Amédée Bouquerel.
Philippe de Bourgoing
Robert Bouvard.
Jacques Boyer-
Andrivet.
Jacques Braconnier.
Martial Brousse
(Meuse).
Pierre Brun (Seine-et-
Marne).
Raymond Brun
(Gironde).
Robert Bruyneel.
Pierre Carous.
Maurice Carrier.
Marcel Cavaillé.
Léon Chambaretaud.
Michel Chauty.
Pierre de Chevigny.
Jean Cluzel.
Francisque Collomb.
Jacques Coudert.
Louis Courroy.
Pierre Croze.
Roger Deblock.
Claudius Delorme.
Jacques Descours
Desacres.
Gilbert Devèze.
Paul Driant.

Ont voté contre :

Hector Dubois (Oise).
Charles Durand
(Cher).
Hubert Durand
(Vendée).
Yves Durand
(Vendée).
François Duval.
Fernand Esseul.
Yves Estève.
Jean Fleury.
Louis de la Forest.
Lucien Gautier
(Maine-et-Loire).
Jacques Genton.
Jean-Marie Girault
(Calvados).
Victor Golvan.
Robert Gravier (Meur-
the-et-Moselle).
Louis Gros.
Paul Guillard.
Paul Guillaumeot.
Jacques Habert.
Baudouin de Haute-
clocque.
Jacques Henriet.
Gustave Héon.
Roger Houdet.
Alfred Isautier.
Pierre Jourdan.
Léon Jozeau-Marigné.
Pierre Labonde.
Jean de Lachomette.
Henri Lafleur.
Maurice Lalloy.
Emmanuel Lartigue.
Arthur Lavy.
Jean Legaret.
Modeste Legouez.
Marcel Lemaire.
Robert Liot.
Ladislav du Luart.
Marcel Lucotte.
Paul Malassagne.
Georges Marie-Anne.
Louis Martin (Loire).

Marcel Martin (Meur-
the-et-Moselle).
Pierre Marzin.
Jean-Baptiste Mathias.
Michel Maurice-Boka-
nowski.
Jacques Ménard.
André Mignot.
Paul Minot.
Michel Miroudot.
Max Monichon.
Geoffroy de Monta-
lembert.
Jean Natali.
Dominique Pado
Mlle Odette Pagani.
Sosefo Makape
Papilio.
Henri Parisot.
Paul Pelleray.
Guy Petit.
André Picard.
Jean-François Pintat.
Henri Prêtre.
Pierre Prost.
Joseph Raybaud.
Georges Repiquet.
Paul Ribeyre.
Victor Robini.
Jacques Rosselli.
Roland Ruet.
Maurice Sambron.
François Schleiter.
Robert Schmitt.
Albert Sirgue.
Michel Sordel.
Jacques Soufflet.
Pierre-Christian Tait-
tinger.
Bernard Talon.
Henri Terré.
René Travert.
Amédée Valeau.
Jacques Vassor.
Jean-Louis Vigier.
Michel Yver.

S'est abstenu :

M. Jean Mézard.

N'ont pas pris part au vote :

MM. Jean-Eric Bousch, Yvon Coudé du Foresto, Jean Filippi, Marcel Fortier et Saïd Mohamed Jaffar El Amdjade.

Excusés ou absents par congé :

MM. Léandre Létoquart et Lucien Perdereau.

N'ont pas pris part au vote :

M. Alain Poher, président du Sénat, et M. Etienne Dailly, qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance avaient été de :

Nombre des votants.....	273
Nombre des suffrages exprimés.....	272
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	137
Pour l'adoption.....	154
Contre	118

Mais, après vérification, ces nombres ont été rectifiés conformément à la liste de scrutin ci-dessus.

SCRUTIN (N° 52)

Sur l'amendement n° 9 rectifié de la commission des affaires sociales à l'article 5 du projet de loi relatif à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (art. 24 q du livre premier du code du travail).

Nombre des votants.....	276
Nombre des suffrages exprimés.....	276
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	139
Pour l'adoption.....	113
Contre	163

Le Sénat n'a pas adopté.

Ont voté pour :

MM.
Charles Alliès.
Auguste Amic.
André Aubry.
Clément Balestra.
Pierre Barbier.
André Barroux.
Aimé Bergeal.
Jean Berthoin.
Auguste Billiemaz.
Jean-Pierre Blanchet.
Raymond Boin.
Serge Boucheny.
Pierre Bourda.
Marcel Brégégère.
Louis Brives.
Pierre Brousse (Hérault).
Henri Caillavet.
Jacques Carat.
Charles Cathala.
Marcel Champelx.
Fernand Chatelain.
Félix Ciccolini.
Georges Cogniot.
Jean Colin (Essonne).
Antoine Courrière.
Maurice Coutrot.
Mme Suzanne Crémieux.
Georges Dardel.
Marcel Darou.
Michel Darras.
Léon David.
Roger Delagnes.
Emile Didier.
Emile Dubois (Nord).
Jacques Duclos.
Baptiste Dufeu.
Emile Durieux.
Jacques Eberhard.

Léon Eeckhoutte.
Pierre de Félice.
Jean Filippi.
Marcel Gargar.
Roger Gaudon.
Abel Gauthier (Puy-de-Dôme).
Jean Geoffroy.
François Giacobbi.
Pierre Giraud (Paris).
Mme Marie-Thérèse Goutmann.
Lucien Grand.
Edouard Grangier.
Léon-Jean Grégory.
Marcel Guislain.
Raymond Guyot.
Léopold Heder.
Henri Henneguette.
Gustave Héon.
Maxime Javelly.
Jean Lacaze.
Robert Lacoste.
Mme Catherine Lagatu.
Marcel Lambert.
Georges Lamousse.
Adrien Laplace.
Robert Laucournet.
Charles Laurent-Thouvery.
Fernand Lefort.
Jean Lhospied.
Pierre Mailhe (Hautes-Pyrénées).
Pierre Marcilhacy.
Marcel Mathy.
André Méric.
Gérard Minvielle.
Paul Mistral.

Josy-Auguste Moinet.
Gaston Monnerville.
Gabriel Montpied.
André Morice.
Louis Namy.
Jean Nayrou.
Gaston Pams.
Guy Pascaud.
Paul Pauly.
Jacques Pelletier.
Albert Pen.
Jean Péridier.
Raoul Perpère.
Maurice Pic.
Jules Pinsard.
Auguste Pinton.
Fernand Poignant.
André Rabineau.
Mlle Irma Rapuzzi.
Joseph Raybaud.
Victor Robini.
René Rollin.
Eugène Romaine.
Guy Schmaus.
Robert Schwint.
Abel Sempé.
Edouard Soldani.
Marcel Souquet.
Edgar Tailhades.
Louis Talamoni.
Henri Tournan.
René Touzet.
Fernand Verdeille.
Maurice Verillon.
Jacques Verneuill.
Hector Viron.
Emile Vivier.
Joseph Voyant.
Raymond de Wazières.
Joseph Yvon.

Ont voté contre :

MM.

Hubert d'Andigné.
André Armengaud.
Jean Auburtin.
Jean de Bagneux.
Octave Bajoux.
Hamadou Barkat Gourat.
Edmond Barrachin.
Maurice Bayrou.
Joseph Beaujannot.
Jean Bénard.
Mousseaux.
Jean Bertaud.
Jean-Pierre Blanc.
Maurice Blin.
Georges Bonnet.
Roland Boscardy-Monsservin.
Charles Bosson.
Jean-Marie Bouloux.
Pierre Bouneau.
Amédée Bouquereil.
Philippe de Bourgoing.
Jean-Eric Bousch.
Robert Bouvard.
Jacques Boyer-Andrivet.
Jacques Braconnier.
Martial Brousse (Meuse).
Pierre Brun (Seine-et-Marne).
Raymond Brun (Gironde).
Robert Bruyneel.
Paul Caron.
Pierre Carous.
Maurice Carrier.
Jean Cauchon.
Marcel Cavaillé.
Léon Chambaretaud.
Michel Chauty.
Adolphe Chauvin.
Pierre de Cheigny.
Jean Cluzel.
André Colin (Finistère).
Jean Collery.
Francisque Collomb.
Jacques Coudert.
Louis Courroy.
Pierre Croze.
Roger Deblock.
Claudius Delorme.
Jacques Descours Desacres.
Henri Desseigne.
Gilbert Devèze.
André Diligent.
Paul Driant.
Hector Dubois (Oise).
Charles Durand (Cher).

Hubert Durand (Vendée).
Yves Durand (Vendée).
François Duval.
Fernand Esseul.
Yves Estève.
Charles Ferrant.
Jean Fleury.
Louis de la Forest.
Marcel Fortier.
André Fosset.
Jean Francou.
Henri Fréville.
Lucien Gautier (Maine-et-Loire).
Jacques Genton.
Jean-Marie Girault (Calvados).
Victor Golvan.
Jean Gravier (Jura).
Robert Gravier (Meurthe-et-Moselle).
Louis Gros.
Paul Guillard.
Paul Guillaumot.
Jacques Habert.
Baudouin de Haute-cloque.
Jacques Henriet.
Roger Houdet.
Alfred Isautier.
René Jager.
Pierre Jourdan.
Léon Jozeau-Marigné.
Louis Jung.
Michel Kauffmann.
Alfred Kieffer.
Michel Kistler.
Pierre Labonde.
Jean de Lachomette.
Henri Lafleur.
Maurice Lalloy.
Emmanuel Lartigue.
Arthur Lavy.
Jean Legaret.
Modeste Legouez.
Edouard Le Jeune.
Marcel Lemaire.
Bernard Lemarié.
Robert Liot.
Georges Lombard.
Ladislas du Luart.
Marcel Lucotte.
Pierre Maille (Somme).
Paul Malassagne.
Georges Marie-Anne.
Louis Martin (Loire).
Marcel Martin (Meurthe-et-Moselle).
Pierre Marzin.

Jean-Baptiste Mathias.
Michel Maurice-Bokanowski.
Jacques Maury.
Jacques Ménard.
André Messenger.
Jean Mézard.
André Mignot.
Paul Minot.
Michel Miroudot.
Max Monichon.
René Monory.
Claude Mont.
Geoffroy de Montalbert.
Lucien de Montigny.
Jean Natali.
Marcel Nuninger.
Pouvanaa Oopa Tetuapua.
Louis Orvoen.
Dominique Pado.
Mlle Odette Pagani.
Francis Palmero.
Sosefo Makape Papilio.
Henri Parisot.
Paul Pelleray.
Guy Petit.
André Picard.
Jean-François Pintat.
Roger Poudonson.
Henri Prêtre.
Pierre Prost.
Georges Repiquet.
Ernest Reptin.
Paul Ribeyre.
Jacques Rosselli.
Roland Ruet.
Maurice Sambron.
Jean Sauvage.
Pierre Schiélé.
François Schleiter.
Robert Schmitt.
Henri Sibor.
Albert Sirgue.
Michel Sordel.
Robert Soudant.
Jacques Soufflet.
Pierre-Christian Taittinger.
Bernard Talon.
Henri Terré.
René Tinant.
René Travert.
Raoul Vade pied.
Amédée Valeau.
Jacques Vassor.
Jean-Louis Vigier.
Michel Yver.
Charles Zwickert.

N'ont pas pris part au vote :

MM. Edouard Bonnefous, Yvon Coudé du Foresto et Saïd Mohamed Jaffar El Amdjade.

Excusés ou absents par congé :

MM. Léandre Létoquart et Lucien Perdereau.

N'ont pas pris part au vote :

M. Alain Poher, président du Sénat, et M. Etienne Dailly, qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance avaient été de :

Nombre des votants.....	275
Nombre des suffrages exprimés.....	275
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	138
Pour l'adoption.....	114
Contre	161

Mais, après vérification, ces nombres ont été rectifiés conformément à la liste de scrutin ci-dessus.

SCRUTIN (N° 53)

Sur l'amendement n° 19 de M. Yvon tendant à insérer un article additionnel après l'article 9 du projet de loi relatif à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Nombre des votants.....	275
Nombre des suffrages exprimés.....	275
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	138

Pour l'adoption.....	159
Contre	116

Le Sénat a adopté.

Ont voté pour :

MM.
Charles Alliès.
Auguste Amic.
André Aubry.
Octave Bajeux.
Clément Balestra.
Pierre Barbier.
André Barroux.
Aimé Bergeal.
Jean Berthoin.
Auguste Billiemaz.
Jean-Pierre Blanc.
Jean-Pierre Blanchet.
Maurice Blin.
Raymond Boin.
Edouard Bonnefous.
Charles Bosson.
Serge Boucheny.
Jean-Marie Bouloux.
Pierre Bourda.
Marcel Brégégère.
Louis Brives.
Pierre Brousse
(Hérault).
Henri Caillavet.
Jacques Carat.
Paul Caron.
Charles Cathala.
Jean Cauchon.
Marcel Champeix.
Fernand Chatelain.
Adolphe Chauvin.
Félix Ciccolini.
Georges Cogniot.
André Colin
(Finistère).
Jean Colin (Essonne).
Jean Collety.
Antoine Courrière.
Maurice Coutrot.
Mme Suzanne
Crémieux.
Georges Dardel.
Marcel Darou.
Michel Darras.
Léon David.
Roger Delagnes.
Henri Desseigne.
Emile Didier.
André Diligent.
Emile Dubois (Nord).
Jacques Duclos.
Baptiste Dufeu.
Emile Durieux.
Jacques Eberhard.
Léon Eeckhoutte.
Pierre de Félice.

Charles Ferrant.
Jean Filippi.
André Fosset.
Jean Francou.
Henri Fréville.
Marcel Gargar.
Roger Gaudon.
Abel Gauthier
(Puy-de-Dôme).
Jean Geoffroy.
François Giacobbi.
Pierre Giraud (Paris).
Mme Marie-Thérèse
Goutmann.
Lucien Grand.
Edouard Grangier.
Jean Gravier (Jura).
Léon-Jean Grégory.
Marcel Guislain.
Raymond Guyot.
Jacques Habert.
Léopold Heder.
Henri Henneguelle.
Gustave Héon.
René Jager.
Maxime Javelly.
Louis Jung.
Michel Kauffmann.
Alfred Kieffer.
Michel Kistler.
Jean Lacaze.
Robert Lacoste.
Mme Catherine
Lagatu.
Marcel Lambert.
Georges Lamousse.
Adrien Laplace.
Robert Laucournet.
Charles Laurent-
Thouvey.
Fernand Lefort.
Edouard Le Jeune.
Bernard Lemarié.
Jean Lhospiéd.
Georges Lombard.
Pierre Mailhe (Hautes-
Pyrénées).
Pierre Maille
(Somme).
Pierre Marclhacy.
Marcel Mathy.
Jacques Maury.
André Méric.
André Messager.
Jean Mézard.
Gérard Minvielle.
Paul Mistral.

Ont voté contre :

MM.
Hubert d'Andigné.
André Armengaud.
Jean Auburtin.
Jean de Bagneux.
Hamadou Barkat
Gourat.
Edmond Barrachin.
Maurice Bayrou.
Joseph Beaujannot.
Jean Bénard
Mousseaux.
Jean Bertaud.
Georges Bonnet.
Roland Boscary-
Monsservin.

Pierre Bouneau.
Amédée Bouquerel.
Philippe de Bourgoing.
Jean-Eric Bousch.
Robert Bouvard.
Jacques Boyer-
Andrivet.
Jacques Braconnier.
Martial Brousse
(Meuse).
Pierre Brun (Seine-et-
Marne).
Raymond Brun
(Gironde).
Robert Bruyneel.
Pierre Carous.

Josy-Auguste Moinet.
Gaston Monnerville.
René Monory.
Claude Mont.
Lucien de Montigny.
Gabriel Montpied.
André Morice.
Louis Namy.
Jean Nayrou.
Marcel Nuninger.
Pouvanaa Oopa
Tetuaapua.
Louis Orvoen.
Francis Palmero.
Gaston Pams.
Guy Pascaud.
Paul Pauly.
Jacques Pelletier.
Albert Pen.
Jean Périquier.
Raoul Perpère.
Maurice Pic.
Jules Pinsard.
Auguste Pinton.
Fernand Poignant.
Roger Poudonson.
André Rabineau.
Mlle Irma Rapuzzi.
Joseph Raybaud.
Victor Robini.
René Rollin.
Eugène Romaine.
Jean Sauvage.
Pierre Schiéfé.
Guy Schmaus.
Robert Schwint.
Abel Sempé.
Henri Sibor.
Albert Sirgue.
Edouard Soldant.
Robert Soudant.
Marcel Souquet.
Edgar Tailhades.
Louis Talamoni.
René Tinant.
Henri Tournan.
René Touzet.
Raoul Vadepiéd.
Fernand Verdeille.
Maurice Vérillon.
Jacques Verneuil.
Hector Viron.
Emile Vivier.
Joseph Voyant.
Raymond de Wazières.
Charles Zwickert.

Maurice Carrier.
Marcel Cavallé.
Léon Chambaretaud.
Michel Chauty.
Pierre de Chevigny.
Jean Cluzel.
Francisque Collomb.
Jacques Coudert.
Louis Courroy.
Pierre Croze.
Roger Deblock.
Claudius Delorme.
Jacques Descours
Desacres.
Gilbert Devèze.
Paul Driant.

Hector Dubois (Oise).
Charles Durand
(Cher).
Hubert Durand
(Vendée).
Yves Durand
(Vendée).
François Duval.
Fernand Esseul.
Yves Estève.
Jean Fleury.
Louis de la Forest.
Marcel Fortier.
Lucien Gautier
(Maine-et-Loire).
Jacques Genton.
Jean-Marie Girault
(Calvados).
Victor Golvan.
Robert Gravier (Meur-
the-et-Moselle).
Louis Gros.
Paul Guillard.
Paul Guillaumeot.
Baudouin de Haute-
cloque.
Jacques Henriet.
Roger Houdet.
Alfred Isautier.
Pierre Jourdan.

Léon Jozeau-Marigne.
Pierre Labonde.
Jean de Lachomette.
Henri Lafleur.
Maurice Lalloy.
Emmanuel Lartigue.
Arthur Lavy.
Jean Legaret.
Modeste Legouez.
Marcel Lemaire.
Robert Liot.
Ladislas du Luart.
Marcel Lucotte.
Paul Malassagne.
Georges Marie-Anne.
Louis Martin (Loire-
the-et-Moselle).
Marcel Martin (Meur-
the-et-Moselle).
Pierre Marzin.
Jean-Baptiste Mathias.
Michel Maurice-Boka
nowski.
Jacques Ménard.
André Mignot.
Paul Minot.
Michel Miroudot.
Max Monichon.
Geoffroy de Monta-
lembert.
Jean Natali.

Dominique Pado.
Mlle Odette Pagani.
Sosefo Makape
Papilio.
Henri Parisot.
Paul Pelleray.
Guy Petit.
André Picard.
Jean-François Pintat.
Henri Prêtre.
Pierre Prost.
Georges Repiquet.
Paul Ribeyre.
Jacques Rosselli.
Roland Ruet.
Maurice Sambron.
François Schleiter.
Robert Schmitt.
Michel Sordel.
Jacques Soufflet.
Pierre-Christian Tait-
tinger.
Bernard Talon.
Henri Terré.
René Travert.
Amédée Valeau.
Jacques Vassor.
Jean-Louis Vigier.
Michel Yver.

N'ont pas pris part au vote :

MM. Yvon Coudé du Foresto, Saïd Mohamed Jaffar El Amdjade, Ernest Reptin et Joseph Yvon.

Excusés ou absents par congé :

MM. Léandre Létouart et Lucien Perdereau.

N'ont pas pris part au vote :

M. Alain Poher, président du Sénat, et M. Etienne Dailly, qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance avaient été de :

Nombre des votants.....	279
Nombre des suffrages exprimés.....	279
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	140

Pour l'adoption.....	161
Contre	118

Mais, après vérification, ces nombres ont été rectifiés conformément à la liste de scrutin ci-dessus.

SCRUTIN (N° 54)

Sur l'ensemble du projet de loi modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Nombre des votants.....	276
Nombre des suffrages exprimés.....	276
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	139

Pour l'adoption.....	271
Contre	5

Le Sénat a adopté.

Ont voté pour :

MM.
Charles Alliès.
Auguste Amic.
Hubert d'Andigné.
André Armengaud.
André Aubry.
Jean Auburtin.
Jean de Bagneux.
Octave Bajeux.
Clément Balestra.
Pierre Barbier.
Hamadou Barkat
Gourat.

Edmond Barrachin.
André Barroux.
Maurice Bayrou.
Joseph Beaujannot.
Aimé Bergeal.
Jean Bertaud.
Jean Berthoin.
Auguste Billiemaz.
Jean-Pierre Blanc.
Jean-Pierre Blanchet.
Maurice Blin.
Raymond Boin.

Edouard Bonnefous.
Georges Bonnet.
Roland Boscary-
Monsservin.
Charles Bosson.
Serge Boucheny.
Jean-Marie Bouloux.
Pierre Bouneau.
Amédée Bouquerel.
Pierre Bourda.
Philippe de Bourgoing.
Jean-Eric Bousch.

Robert Bouvard.
Jacques Boyer-Andrivet.
Jacques Braconnier.
Marcel Brégégère.
Louis Brives.
Martial Brousse (Meuse).
Pierre Brousse (Hérault).
Pierre Brun (Seine-et-Marne).
Raymond Brun (Gironde).
Robert Bruyneel.
Henri Caillavet.
Jacques Carat.
Paul Caron.
Pierre Carous.
Maurice Carrier.
Charles Cathala.
Jean Cauchon.
Marcel Cavaillé.
Léon Chambaretaud.
Marcel Champeix.
Fernand Chatelain.
Michel Chauty.
Adolphe Chauvin.
Pierre de Chevigny.
Félix Ciccolini.
Jean Cluzel.
Georges Cogniot.
André Colin (Finistère).
Jean Colin (Essonne).
Jean Colley.
Francisque Collomb.
Jacques Coudert.
Antoine Courrière.
Louis Courroy.
Maurice Coutrot.
Mme Suzanne Crémieux.
Pierre Croze.
Georges Dardel.
Marcel Darou.
Michel Darras.
Léon David.
Roger Deblock.
Roger Delagnes.
Claudius Delorme.
Jacques Descours Desacres.
Henri Desseigne.
Gilbert Devèze.
Emile Didier.
André Diligent.
Paul Driant.
Emile Dubois (Nord).
Hector Dubois (Oise).
Jacques Duclos.
Baptiste Dufeu.
Charles Durand (Cher).

Hubert Durand (Vendée).
Yves Durand (Vendée).
Emile Durieux.
François Duval.
Jacques Eberhard.
Léon Beckhoutte.
Fernand Esseul.
Yves Estève.
Pierre de Félice.
Charles Ferrant.
Jean Filippi.
Jean Fleury.
Louis de la Forest.
Marcel Fortier.
André Fosset.
Jean Francou.
Henri Fréville.
Marcel Gargar.
Roger Gaudon.
Abel Gauthier (Puy-de-Dôme).
Lucien Gautier (Maine-et-Loire).
Jacques Genton.
Jean Geoffroy.
François Giacobbi.
Pierre Giraud (Paris).
Jean-Marie Girault (Calvados).
Victor Golvan.
Mme Marie-Thérèse Goutmann.
Lucien Grand.
Edouard Grangier.
Jean Gravier (Jura).
Robert Gravier (Meurthe-et-Moselle).
Léon-Jean Grégory.
Louis Gros.
Paul Guillard.
Paul Guillaumot.
Marcel Guislain.
Raymond Guyot.
Jacques Habert.
Baudouin de Haute-cloque.
Léopold Heder.
Henri Henneguella.
Jacques Henriet.
Roger Houdet.
Alfred Isautier.
René Jager.
Maxime Javelly.
Pierre Jourdan.
Léon Jozeau-Marigné.
Louis Jung.
Michel Kauffmann.
Alfred Kieffer.
Michel Kistler.
Pierre Labonde.
Jean Lacaze.
Jean de Lachomette.

Robert Lacoste.
Henri Lafleur.
Mme Catherine Lagatu.
Maurice Lalloy.
Marcel Lambert.
Georges Lamousse.
Adrien Laplace.
Emmanuel Lartigue.
Robert Laucournet.
Charles Laurent-Thouvery.
Arthur Lavy.
Fernand Lefort.
Jean Legaret.
Modeste Leguez.
Edouard Le Jeune.
Marcel Lemaire.
Bernard Lemarié.
Jean Lhospiéd.
Robert Liot.
Georges Lombard.
Marcel Lucotte.
Pierre Mailhe (Hautes-Pyrénées).
Pierre Maille (Somme).
Paul Malasagne.
Pierre Marcihacy.
Georges Marie-Anne.
Louis Martin (Loire).
Marcel Martin (Meurthe-et-Moselle).
Pierre Marzin.
Jean-Baptiste Mathias.
Marcel Mathy.
Michel Maurice-Bokanowski.
Jacques Maury.
Jacques Ménard.
André Méric.
André Messenger.
Jean Mézard.
André Mignot.
Paul Minot.
Gérard Minvielle.
Michel Miroudot.
Paul Mistral.
Josy-Auguste Moinet.
Max Monichon.
Gaston Monnerville.
René Monory.
Claude Mont.
Geoffroy de Montalembert.
Lucien de Montigny.
Gabriel Montpied.
André Morice.
Louis Namy.
Jean Natali.
Jean Nayrou.
Marcel Nuninger.
Pouvanaa Oopa Tetuaapua.

Louis Orvoen.
Dominique Pado.
Mlle Odette Pagani.
Francis Palmero.
Gaston Pams.
Sosefo Makape Papilio.
Henri Parisot.
Guy Pascaud.
Paul Pauly.
Paul Pelleray.
Jacques Pelletier.
Albert Pen.
Jean Péridier.
Raoul Perpère.
Guy Petit.
Maurice Pic.
André Picard.
Jules Pinsard.
Jean-François Pintat.
Auguste Pinton.
Fernand Poignant.
Roger Poudonson.
Henri Prêtre.

Pierre Prost.
André Rabineau.
Mlle Irma Rapuzzi.
Georges Repiquet.
Ernest Reptin.
Paul Ribeyre.
René Rollin.
Eugène Romaine.
Jacques Rosselli.
Roland Ruet.
Jean Sauvage.
Pierre Schiélé.
François Schleiter.
Guy Schmaus.
Robert Schmitt.
Robert Schwint.
Abel Sempé.
Henri Sibor.
Albert Sirgue.
Edouard Soldani.
Michel Sordel.
Robert Soudant.
Jacques Soufflet.
Marcel Souquet.

Edgar Tailhades.
Pierre-Christian Taittinger.
Louis Talamoni.
Bernard Talon.
Henri Terré.
René Tinant.
Henri Tournan.
René Touzet.
René Travert.
Raoul Vadepiéd.
Amédée Valeau.
Jacques Vassor.
Fernand Verdeille.
Maurice Vérillon.
Jacques Verneuil.
Jean-Louis Vigier.
Hector Viron.
Emile Vivier.
Joseph Voyant.
Raymond de Wazières.
Michel Yver.
Joseph Yvon.
Charles Zwickert.

Ont voté contre :

MM.
Jean Bénard
Mousseaux.

Gustave Héon.
Joseph Raybaud.

Victor Robini.
Maurice Sambron.

N'ont pas pris part au vote :

MM. Yvon Coudé du Foresto, Saïd Mohamed Jaffar El Amdjadjé et Ladislav du Luart.

Excusés ou absents par congé :

MM. Léandre Létouquart et Lucien Perdereau.

N'ont pas pris part au vote :

M. Alain Poher, président du Sénat, et M. Etienne Dailly, qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance avaient été de :

Nombre des votants.....	278
Nombre des suffrages exprimés.....	278
Majorité absolue des suffrages exprimés.....	140
Pour l'adoption.....	274
Contre	4

Mais, après vérification, ces nombres ont été rectifiés conformément à la liste de scrutin ci-dessus.