

SÉNAT

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

COMPTE RENDU INTÉGRAL

Séance du samedi 20 avril 2013

(92^e jour de séance de la session)



www.senat.fr



SOMMAIRE

PRÉSIDENTICE DE M. DIDIER GUILLAUME

Secrétaires :

MM. Alain Dufaut, Jacques Gillot.

1. **Procès-verbal** (p. 3721)
2. **Sécurisation de l'emploi. – Suite de la discussion en procédure accélérée d'un projet de loi dans le texte de la commission** (p. 3721)

Rappel au règlement (p. 3721)

Mme Éliane Assassi, M. le président.

Discussion des articles (*suite*) (p. 3721)

Article 3 (*suite*) (p. 3721)

Amendement n° 98 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet, MM. Claude Jeannerot, rapporteur de la commission des affaires sociales ; Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. – Rejet par scrutin public.

Amendement n° 99 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.

Amendement n° 104 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.

Amendement n° 100 de M. Dominique Watrin. – M. Michel Le Scouarnec.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre ; Jean Desessard, Mme Isabelle Pasquet. – Rejet des amendements n° 99, 104 et 100.

Amendement n° 101 de M. Dominique Watrin. – MM. Dominique Watrin, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Rejet.

Mmes Éliane Assassi, Nathalie Goulet.

Adoption, par scrutin public, de l'article.

Article 3 *bis* (p. 3727)

Mme Isabelle Pasquet.

Adoption de l'article.

Article additionnel avant l'article 4 (p. 3728)

Amendement n° 105 de M. Dominique Watrin. – MM. Michel Le Scouarnec, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Rejet par scrutin public.

Article 4 (p. 3729)

Mme Michelle Demessine.

Mise au point au sujet d'un vote (p. 3732)

MM. Robert Hue, le président.

Article 4 (*suite*) (p. 3732)

MM. Michel Le Scouarnec, Dominique Watrin, Mme Isabelle Pasquet.

Amendement n° 108 de M. Dominique Watrin. – Mme Éliane Assassi, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Adoption de l'amendement supprimant l'article.

Amendement n° 168 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 107 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 169 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 106 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 110 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 109 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 578 de M. Jean-Vincent Placé. – Devenu sans objet.

Amendement n° 636 rectifié de Mme Catherine Procaccia. – Devenu sans objet.

Amendement n° 579 de M. Jean Desessard. – Devenu sans objet.

Amendement n° 112 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 632 rectifié de Mme Catherine Procaccia. – Devenu sans objet.

Amendement n° 113 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 114 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 115 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 116 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 119 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

- Amendement n° 117 rectifié de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 120 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 118 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 122 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 123 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 121 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 124 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 125 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 126 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 127 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 674 de la commission. – Devenu sans objet.
- Amendements identiques n°s 128 de M. Dominique Watrin, 231 rectifié de Mme Marie-Noëlle Lienemann et 580 de M. Jean-Vincent Placé. – Devenus sans objet.
- Amendement n° 581 de M. Jean Desessard. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 582 de M. Jean-Vincent Placé. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 675 rectifié de la commission. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 584 de M. Jean-Vincent Placé. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 525 de Mme Catherine Génisson. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 583 de M. Jean Desessard. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 130 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 129 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 131 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 132 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 133 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 134 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 676 de la commission. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 585 de M. Jean Desessard. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 232 de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 135 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 136 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 137 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 171 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 138 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 139 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 140 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 141 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 142 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 143 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 144 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 522 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – Devenu sans objet.
- Amendements identiques n°s 145 de M. Dominique Watrin et 541 rectifié de M. Robert Hue. – Devenus sans objet.
- Amendement n° 233 de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 146 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 147 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 148 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 149 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 542 de M. Robert Hue. – Devenu sans objet.
- Amendement n° 150 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 151 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 677 de la commission. – Devenu sans objet.

Amendement n° 152 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 153 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 156 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendements identiques n°s 534 de M. Jean-Marie Vanlerberghe et 637 rectifié de Mme Catherine Procaccia. – Devenus sans objet.

Amendement n° 155 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 162 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 157 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 158 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 160 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 163 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

Amendement n° 159 de M. Dominique Watrin. – Devenu sans objet.

M. François Rebsamen.

Suspension et reprise de la séance (p. 3742)

Demande d'un vote unique (p. 3742)

Demande d'un vote unique sur les articles, les amendements restant à examiner et l'ensemble du texte en ne retenant que les amendements n°s 556 rectifié, 642, 661, 644, 663, 660, 646, 647, 662, 648, 649 rectifié, 664 rectifié, 665, 529 rectifié, 678, 679, 666, 667, 264, 672, 668, 673 et 671. – MM. Michel Sapin, ministre ; le président.

Mme Éliane Assassi, MM. le président, François Rebsamen, Mmes Marie-Thérèse Bruguière, Nathalie Goulet, M. Jean Desessard.

Articles additionnels après l'article 4 (p. 3743)

Amendement n° 78 de M. Dominique Watrin. – MM. Dominique Watrin, le président, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

M. Éliane Assassi.

Suspension et reprise de la séance (p. 3744)

Amendement n° 161 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 164 de M. Dominique Watrin. – MM. Michel Le Scouarnec, le rapporteur, Michel Sapin, ministre ; Mmes Annie David, présidente de la commission des affaires sociales ; Éliane Assassi. – Vote réservé.

Article 5 (p. 3746)

Mme Éliane Assassi, M. Dominique Watrin, Mmes Isabelle Pasquet, Nathalie Goulet.

MM. Jean-Vincent Placé, le président.

M. Marie-Noëlle Lienemann.

Amendement n° 166 de M. Dominique Watrin.

Suspension et reprise de la séance (p. 3752)

PRÉSIDENCE DE MME BARIZA KHIARI

Rappels au règlement (p. 3752)

Mmes Marie-Thérèse Bruguière, la présidente.

Mmes Françoise Laborde, la présidente.

Mmes Laurence Cohen, la présidente.

Article 5 (*suite*) (p. 3753)

Amendement n° 166 de M. Dominique Watrin (*suite*). – Mme Isabelle Pasquet.

Amendement n° 190 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.

Amendement n° 167 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.

Amendement n° 234 de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Amendement n° 172 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.

Amendement n° 586 de M. Jean-Vincent Placé. – M. Jean Desessard.

Amendement n° 235 de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Amendement n° 641 de M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. – M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis de la commission des lois.

Amendements identiques n°s 173 de M. Dominique Watrin et 587 de M. Jean Desessard. – MM. Michel Le Scouarnec, Jean Desessard.

Amendement n° 174 rectifié de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.

- Amendement n° 177 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.
- Amendement n° 556 rectifié de M. Jacques Mézard. – Mme Françoise Laborde.
- Amendement n° 236 de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Mme Marie-Noëlle Lienemann.
- Amendement n° 520 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – Mme Marie-Thérèse Bruguière.
- Amendement n° 178 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.
- Amendement n° 642 de M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. – M. le rapporteur pour avis.
- Amendement n° 175 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.
- Amendement n° 179 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.
- Amendement n° 176 de M. Dominique Watrin. – M. Michel Le Scouarnec.
- Amendement n° 661 du Gouvernement. – M. Michel Sapin, ministre.
- Amendement n° 644 de M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. – M. le rapporteur pour avis.
- Amendement n° 180 de M. Dominique Watrin. – M. Michel Le Scouarnec.
- Amendement n° 663 du Gouvernement. – M. Michel Sapin, ministre.
- Amendement n° 181 de M. Dominique Watrin. – M. Michel Le Scouarnec.
- Amendement n° 188 de M. Dominique Watrin. – M. Michel Le Scouarnec.
- Amendement n° 660 du Gouvernement. – M. Michel Sapin, ministre.
- Amendement n° 189 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.
- Amendement n° 184 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.
- Amendement n° 185 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.
- Amendement n° 645 de M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. – M. le rapporteur pour avis.
- Amendement n° 183 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.
- Amendement n° 646 de M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. – M. le rapporteur pour avis.
- Amendement n° 182 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.
- Amendement n° 647 de M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. – M. le rapporteur pour avis.
- Amendement n° 662 du Gouvernement. – M. Michel Sapin, ministre.
- Amendement n° 648 de M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. – M. le rapporteur pour avis.
- Amendement n° 521 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – Mme Marie-Thérèse Bruguière.
- Amendement n° 649 rectifié de M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. – M. le rapporteur pour avis.
- Amendement n° 187 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.
- MM. le rapporteur, le rapporteur pour avis, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements et l'article 5.
- Articles additionnels avant l'article 6 (p. 3769)**
- Amendement n° 192 de M. Dominique Watrin. – Mme Éliane Assassi, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.
- Amendement n° 193 de M. Dominique Watrin. – Mme Laurence Cohen, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.
- Amendement n° 538 de M. Serge Dassault. – MM. Serge Dassault, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.
- Article 6 (p. 3771)**
- M. Dominique Watrin, Mme Michelle Demessine, M. Michel Le Scouarnec, Mme Marie-Noëlle Lienemann.
- Amendement n° 203 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.
- Amendements identiques n° 202 de M. Dominique Watrin et 588 de M. Jean-Vincent Placé. – Mme Éliane Assassi, M. Jean-Vincent Placé.
- MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements et l'article 6.

Articles additionnels après l'article 6 (p. 3775)

Amendement n° 195 de M. Dominique Watrin. – Mme Laurence Cohen, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 198 rectifié de M. Dominique Watrin. – MM. Dominique Watrin, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 196 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 197 de M. Dominique Watrin. – MM. Michel Le Scouarnec, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 199 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Article 7 (p. 3778)

Mmes Éliane Assassi, Laurence Cohen, MM. Dominique Watrin, Ronan Kerdraon, Jean-Marie Vanlerenberghe.

Amendement n° 205 de M. Dominique Watrin. – M. Michel Le Scouarnec.

Amendement n° 207 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.

Amendement n° 206 de M. Dominique Watrin. – Mme Laurence Cohen.

Amendement n° 237 rectifié de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Amendement n° 209 de M. Dominique Watrin. – Mme Laurence Cohen.

Amendement n° 210 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.

Amendement n° 212 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.

Amendement n° 213 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.

Amendement n° 208 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.

Amendement n° 211 de M. Dominique Watrin. – M. Michel Le Scouarnec.

Amendement n° 214 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.

Amendement n° 330 rectifié de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements et l'article 7.

Articles additionnels après l'article 7 (p. 3787)

Amendement n° 546 rectifié de M. Jacques Mézard. – Mme Françoise Laborde, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendements identiques n° 215 rectifié de M. Dominique Watrin et 545 rectifié de M. Jacques Mézard. – Mmes Isabelle Pasquet, Françoise Laborde, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 282 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 284 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin, Mme Catherine Génisson, rapporteur de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes; M. Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Article 8 (p. 3790)

Mmes Annie David, Laurence Cohen, M. Ronan Kerdraon, Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Amendement n° 285 de M. Dominique Watrin. – M. Michel Le Scouarnec.

Amendement n° 276 rectifié de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.

Amendement n° 274 de M. Dominique Watrin. – Mme Annie David.

Amendement n° 277 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.

Amendement n° 664 rectifié du Gouvernement. – M. Michel Sapin, ministre.

Amendement n° 288 de M. Dominique Watrin. – Mme Laurence Cohen.

Amendement n° 286 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.

Amendement n° 291 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.

Amendement n° 278 de M. Dominique Watrin. – Mme Annie David.

Amendement n° 279 rectifié de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.

Amendement n° 287 de M. Dominique Watrin. – Mme Laurence Cohen.	<i>Suspension et reprise de la séance</i> (p. 3806)
Amendement n° 289 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.	Rappels au règlement (p. 3806)
Amendement n° 526 de Mme Catherine Génisson. – Mme Catherine Génisson.	M. Dominique Watrin, Mme la présidente.
Amendement n° 280 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.	Mmes Laurence Cohen, Éliane Assassi, la présidente.
Amendement n° 290 de M. Dominique Watrin. – Mme Annie David.	M. Jean Desessard.
Amendement n° 514 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – Mme Isabelle Debré.	<i>Suspension et reprise de la séance</i> (p. 3808)
Amendement n° 589 de M. Jean Desessard. – M. Jean-Vincent Placé. – Retrait.	Article 8 (<i>suite</i>) (p. 3808)
Amendement n° 292 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.	Retrait des amendements n°s 285, 276 rectifié, 274, 277, 288, 286, 291, 278, 279 rectifié, 287, 289, 280, 290, 292, 308, 296, 281, 294, 295, 297 et 300.
Amendement n° 308 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.	Amendement n° 591 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.
Amendement n° 296 de M. Dominique Watrin. – Mme Laurence Cohen.	Amendement n° 242 de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Vote réservé.
Amendement n° 281 de M. Dominique Watrin. – Mme Isabelle Pasquet.	Amendement n° 593 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.
Amendements n°s 260 rectifié et 261 rectifié de M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – M. Jean-Marie Vanlerenberghe.	Amendement n° 238 de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Retrait des amendements n°s 238, 243 rectifié, 240 et 242.
Amendement n° 527 de Mme Catherine Génisson. – Mme Catherine Génisson. – Retrait.	Amendement n° 590 de M. Jean-Vincent Placé. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.
Amendement n° 294 de M. Dominique Watrin. – Mme Annie David.	Amendement n° 665 du Gouvernement. – MM. Michel Sapin, ministre ; le rapporteur. – Vote réservé.
Amendement n° 243 rectifié de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Mme Marie-Noëlle Lienemann.	MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements n°s 664 rectifié, 526, 514 rectifié, 260 rectifié, 261 rectifié, 513 rectifié et 616.
Amendement n° 513 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux.	Vote réservé sur l'article 8.
Amendement n° 295 de M. Dominique Watrin. – Mme Michelle Demessine.	3. Candidatures à une éventuelle commission mixte paritaire (p. 3812)
Amendement n° 297 de M. Dominique Watrin. – M. Dominique Watrin.	4. Sécurisation de l'emploi. – Suite de la discussion en procédure accélérée et adoption d'un projet de loi dans le texte de la commission modifié (p. 3812)
Amendements identiques n°s 300 de M. Dominique Watrin et 616 de M. Jean-Vincent Placé. – Mme Laurence Cohen, M. Jean Desessard.	Article 8 <i>bis</i> (p. 3812)
Amendement n° 240 de Mme Marie-Noëlle Lienemann. – Mme Marie-Noëlle Lienemann.	Amendement n° 529 rectifié de Mme Catherine Génisson. – Mme Catherine Génisson, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur l'amendement et l'article 8 <i>bis</i> .
	Article 9 (p. 3813)
	Amendement n° 678 de la commission. – MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 679 de la commission. – MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 599 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Vote réservé sur l'article 9.

Articles additionnels après l'article 9 (p. 3814)

Amendement n° 598 de M. Jean-Vincent Placé. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Article 10 (p. 3815)

Mme Nathalie Goulet.

Amendement n° 617 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 600 de M. Jean-Vincent Placé. – M. Jean Desessard.

Amendement n° 262 de M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – M. Jean-Marie Vanlerenberghe.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements n° 600 et 262.

Amendements identiques n° 536 de M. Jean-Marie Vanlerenberghe et 634 rectifié de Mme Catherine Procaccia. – M. Jean-Marie Vanlerenberghe, Mme Marie-Thérèse Bruguière, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les deux amendement.

Amendement n° 530 rectifié de M. Maurice Antiste. – M. Maurice Antiste.

Amendement n° 601 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard.

Amendement n° 547 rectifié de M. Jacques Mézard. – Mme Françoise Laborde.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements n° 530 rectifié, 601 et 547 rectifié.

Amendement n° 515 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – M. Christian Cambon.

Amendement n° 630 rectifié de Mme Catherine Procaccia. – Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Amendement n° 618 de M. Jean-Vincent Placé. – M. Jean Desessard.

Amendement n° 516 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – M. Christian Cambon.

Amendement n° 666 du Gouvernement. – M. Michel Sapin, ministre.

Amendement n° 633 rectifié de Mme Catherine Procaccia. – Mme Marie-Thérèse Bruguière.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements n° 515 rectifié, 630 rectifié, 618, 516 rectifié, 666, 633 rectifié et sur l'article 10.

Article 11. – Vote réservé (p. 3821)

Article 12 (p. 3822)

Amendement n° 619 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 602 de M. Jean-Vincent Placé. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 603 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendements identiques n° 507 de M. Yves Détraigne et 548 rectifié de M. Jacques Mézard. – Mmes Nathalie Goulet, Françoise Laborde, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les deux amendements.

Amendement n° 624 de M. Jean-Vincent Placé. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 620 de M. Jean-Vincent Placé. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 517 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Amendement n° 604 de M. Jean-Vincent Placé. – M. Jean Desessard.

Amendement n° 518 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – M. Christian Cambon.

Amendement n° 667 du Gouvernement. – M. Michel Sapin, ministre.

Amendement n° 270 de M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – M. Jean-Marie Vanlerenberghe.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements n° 517 rectifié, 604, 518 rectifié, 667 et 270.

Amendement n° 613 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 605 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 264 de M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – MM. Vincent Capo-Canellas, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Vote réservé sur l'article 12.

Article 13 (p. 3830)

Amendement n° 606 de M. Jean-Vincent Placé. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 549 rectifié de M. Jacques Mézard. – Mme Françoise Laborde, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 635 rectifié de Mme Catherine Procaccia. – Mme Marie-Thérèse Bruguière, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 551 rectifié de M. Robert Hue. – Mme Françoise Laborde, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendements identiques n° 552 rectifié de M. Robert Hue et 621 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les deux amendements.

Amendement n° 607 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 629 rectifié de Mme Catherine Procaccia. – Mme Marie-Thérèse Bruguière, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 672 de la commission. – MM. rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 668 du Gouvernement. – MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 608 de M. Jean-Vincent Placé. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 550 rectifié de M. Robert Hue. – Vote réservé.

Amendement n° 508 de M. Yves Détraigne. – Mme Nathalie Goulet. – Retrait.

Amendement n° 673 de la commission. – MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Amendement n° 671 du Gouvernement. – MM. Michel Sapin, ministre; le rapporteur. – Vote réservé.

Vote réservé sur l'article 13.

Article 14 (p. 3840)

Amendement n° 609 de M. Jean Desessard. – MM. Jean Desessard, le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur l'amendement et l'article 14.

Article 15 (p. 3841)

Amendement n° 622 de M. Jean-Vincent Placé. – M. Jean Desessard

Amendements identiques n° 269 de M. Jean-Marie Vanlerenberghe et 519 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – M. Jean-Marie Vanlerenberghe, Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Amendement n° 553 rectifié de M. Jacques Mézard. – Mme Françoise Laborde.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements et l'article 15.

Article 16 (p. 3843)

Amendement n° 623 de M. Jean Desessard. – M. Jean Desessard.

Amendement n° 610 de M. Jean-Vincent Placé. – M. Jean Desessard.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements n° 623 et 610.

Amendement n° 557 rectifié de M. Jacques Mézard. – Mme Françoise Laborde.

Amendement n° 611 rectifié de M. Jean Desessard. – M. Jean Desessard.

Amendements identiques n° 558 rectifié de M. Jacques Mézard et 615 de M. Jean Desessard.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements n° 557 rectifié, 611 rectifié, 558 rectifié et 615.

Vote réservé sur l'article 16.

Article 16 *bis* (nouveau). – Vote réservé (p. 3845)

Article 17 (p. 3845)

Amendements identiques n° 612 rectifié de M. Jean-Vincent Placé et 559 rectifié de M. Jacques Mézard. – M. Jean Desessard, Mme Françoise Laborde, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur les amendements et l'article 17.

Article 18 (p. 3846)

Amendement n° 523 rectifié de M. Jean-Noël Cardoux. – Mme Marie-Thérèse Bruguière, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé sur l'amendement et l'article 18.

Article 19. – Vote réservé (p. 3847)

Article additionnel après l'article 19 (p. 3847)

Amendement n° 554 rectifié de M. Jacques Mézard. – Mme Françoise Laborde, MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre. – Vote réservé.

Articles 19 *bis* (nouveau) et 20. – Vote réservé (p. 3847)

Vote unique sur les articles 5 à 20 et l'ensemble du texte (p. 3847)

Mmes Marie-Noëlle Lienemann, Nathalie Goulet, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Dominique Watrin, Christian Cambon, Mme Françoise Laborde, M. Jean Desessard, Mme Christiane Demontès.

Adoption, par un vote unique au scrutin public, des articles 5 à 20 modifiés par les amendements proposés ou acceptés par le Gouvernement, et de l'ensemble du projet de loi dans le texte de la commission, modifié.

MM. le rapporteur, Michel Sapin, ministre.

Mme la présidente.

5. **Nomination de membres d'une éventuelle commission mixte paritaire** (p. 3854)
6. **Ordre du jour** (p. 3854)

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENTE DE M. DIDIER GUILLAUME

vice-président

Secrétaires :
M. Alain Dufaut,
M. Jacques Gillot.

M. le président. La séance est ouverte.

(La séance est ouverte à neuf heures trente-cinq.)

1

PROCÈS-VERBAL

M. le président. Le compte rendu analytique de la précédente séance a été distribué.

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

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

2

SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Suite de la discussion en procédure accélérée d'un projet de loi dans le texte de la commission

M. le président. L'ordre du jour appelle la suite de la discussion du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la sécurisation de l'emploi (projet n° 489, texte de la commission n° 502, rapport n° 501 et avis n° 494).

Rappel au règlement

M. le président. La parole est à Mme Éliane Assassi, pour un rappel au règlement.

J'insiste sur la nécessité, pour chaque rappel au règlement, de brandir le règlement et de bien préciser le numéro de l'article sur lequel le rappel se fonde. Il importe de garder les bonnes habitudes qui ont cours dans cette maison!

Vous avez la parole, ma chère collègue.

Mme Éliane Assassi. *(L'oratrice brandit le règlement du Sénat.)* Monsieur le président, mon rappel au règlement se fonde sur l'article 36 de notre règlement, qui est relatif à l'organisation de nos travaux.

L'examen du projet de loi de sécurisation de l'emploi, commencé mercredi dernier, montre, au fil de son déroulement, toute l'importance des questions soulevées par un débat qui dépasse très largement la seule transcription, dans la loi, d'un accord national interprofessionnel de caractère contractuel.

Des questions essentielles, du point de vue social, économique, du point de vue éthique, même, sont posées sur les parcours professionnels, les processus de formation permanente et continue, les savoir-faire et les savoir-être des salariés, l'égalité entre les hommes et les femmes au travail comme dans la vie quotidienne, les rapports sociaux.

Il est aujourd'hui manifeste, malgré la présence parfois intermittente de certains de nos collègues, que nous devons pouvoir mener l'ensemble de la discussion de ce projet de loi de manière sereine, ouverte, franche et argumentée.

Il est évident que le temps imparti à la discussion de ce projet de loi, dans l'ordre du jour de nos travaux, n'est pas suffisant. Je rappelle que ce texte intéresse, dans les faits, les 26 millions d'actifs de notre pays, c'est-à-dire autant les 13 millions de salariés dont le vote a été utilisé pour calculer la représentativité des organisations syndicales que les 3 millions de personnes privées du droit à l'emploi que compte notre pays ou les 2 millions de travailleurs indépendants et employeurs, ou encore les 19 millions d'électeurs des dernières élections prud'homales.

Il nous paraît donc indispensable, eu égard à la nécessité de mener un débat de qualité, précis, argumenté, d'interrompre la séance de ce matin afin de réunir immédiatement la conférence des présidents, de manière qu'il soit statué sur les conditions de travail, de poursuite et d'achèvement de la discussion de ce projet de loi.

M. le président. Ma chère collègue, je vous donne acte de votre rappel au règlement.

La conférence des présidents a prévu que nous siégerions en séance publique pour l'examen de ce projet de loi, ce matin, cet après-midi, ce soir et éventuellement cette nuit, et éventuellement demain, le matin, l'après-midi, le soir et la nuit.

Je pense, madame Assassi, qu'il est prématuré de s'interroger sur une éventuelle réorganisation de nos travaux. En fonction de leur avancée, peut-être pourrions-nous l'envisager.

Discussion des articles *(suite)*

M. le président. Nous reprenons la discussion des articles.

Chapitre I^{er} *(suite)*

CRÉER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS

Section 1 *(suite)*

De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours

Article 3 *(suite)*

M. le président. Nous poursuivons l'examen, au sein du chapitre I^{er}, de l'article 3 dont je rappelle les termes :

- ① Le chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :
- ② « Section 5
- ③ « **Mobilité volontaire sécurisée**
- ④ « *Art. L. 1222-12.* – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.
- ⑤ « Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4 ou les dispositions de l'article L. 6322-7.
- ⑥ « *Art. L. 1222-13.* – La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.
- ⑦ « Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.
- ⑧ « *Art. L. 1222-14.* – À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.
- ⑨ « *Art. L. 1222-15.* – Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13.
- ⑩ « *Art. L. 1222-16.* – L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée. »

L'amendement n° 98, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 8

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« *Art. L. 1222-14-1.* – L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'article L. 1222-14 donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts au salarié concerné, en plus de l'indemnité de licenciement lorsque celle-ci est due.

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. S'agissant de la période de mobilité dite « volontaire », l'alinéa 8 de l'article 3 du projet de loi prévoit que : « À son retour dans l'entreprise d'origine, le

salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. ».

Outre les problèmes que peut poser pour la sécurité juridique du salarié la notion d'« emploi similaire », qui, malgré la jurisprudence, reste floue, nous souhaiterions que cette prétendue garantie soit sanctionnée.

En effet, le projet de loi n'apporte aucune précision sur les sanctions encourues par l'employeur en cas de non-respect par ce dernier de ses obligations de réintégration du salarié, à l'issue de la période de mobilité.

C'est pourquoi nous vous proposons de combler cette lacune, en précisant que « l'inobservation par l'employeur des dispositions de l'article L. 1222-14 donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts au salarié concerné, en plus de l'indemnité de licenciement lorsque celle-ci est due ». Il s'agit là d'un alignement sur le droit existant en ce qui concerne l'absence de réintégration à un emploi similaire dans le cas où le salarié prend un congé sabbatique.

À l'Assemblée nationale, monsieur le ministre, vous avez opposé à nos collègues députés la jurisprudence de la Cour de cassation sur la notion bien connue d'« abus de droit ». Le rapporteur avait, à cette occasion, jugé cet amendement inutile au motif que son objet serait « satisfait par les principes généraux du droit du travail. [et qu']En cas d'utilisation abusive de cette clause, toutes les protections sont prévues, devant les prud'hommes ou selon les autres voies de recours possibles. »

Cet argument ne nous convainc guère.

D'une part, si tous les auteurs s'accordent pour donner une valeur supra-réglementaire aux principes généraux du droit, leur valeur juridique par rapport à la loi, c'est-à-dire leur place dans la hiérarchie des normes, a fait l'objet de controverses doctrinales. Certains de ces principes au moins ont une valeur constitutionnelle et le législateur lui-même ne peut y déroger : c'est par exemple le cas du principe d'égalité d'accès aux emplois publics. Cela n'habilite pas pour autant le juge administratif ordinaire à écarter une loi qui méconnaîtrait un principe général de valeur constitutionnelle. Notre amendement est donc utile.

D'autre part, on ne voit pas pourquoi le législateur devrait se censurer au motif que des principes généraux du droit garantiraient ce qu'il veut inscrire dans la loi.

Pour cette raison, nous vous demandons de mentionner explicitement dans la loi les sanctions encourues par l'employeur, afin de protéger les droits des salariés.

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

M. Claude Jeannerot, rapporteur de la commission des affaires sociales. Ce droit nouveau que constitue la mobilité externe sécurisée est protégé par le droit commun du travail. Le juge prud'homal peut être saisi.

La commission a donc émis un avis défavorable.

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

M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Même avis, pour les mêmes raisons.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 98.

J'ai été saisi d'une demande de scrutin public émanant du groupe CRC.

Je rappelle que l'avis de la commission est défavorable, de même que celui du Gouvernement.

Il va être procédé au scrutin dans les conditions fixées par l'article 56 du règlement.

Le scrutin est ouvert.

(Le scrutin a lieu.)

M. le président. Personne ne demande plus à voter?...

Le scrutin est clos.

J'invite Mmes et MM. les secrétaires à procéder au dépouillement du scrutin.

(Il est procédé au dépouillement du scrutin.)

M. le président. Voici le résultat du scrutin n° 217 :

Nombre de votants	176
Nombre de suffrages exprimés	162
Pour l'adoption	20
Contre	142

Le Sénat n'a pas adopté.

Je suis saisi de trois amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 99, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 9

Supprimer cet alinéa.

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. L'alinéa 9 du présent article prévoit que, lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun autre préavis que celui qui est prévu à l'avenant.

De fait, cet alinéa crée une exception au code du travail et engendre une procédure de licenciement automatique, sans que les deux parties puissent communiquer ensemble.

Concrètement, cela signifie qu'un salarié présent dans l'entreprise depuis moins de deux ans et dont le retour est prévu, par exemple, le vendredi 30, mais qui, pour un problème de santé ou des raisons familiales, ne se présente pas à son travail, est « démissionné » dès le lundi suivant, sans autre forme de procès.

Un problème sérieux peut très bien surgir et faire oublier au salarié la date fatidique, qui tomberait alors comme un couperet. Il convient donc de tenir compte de ces éventuelles situations.

Par ailleurs, l'alinéa 9 n'apporte rien ; on peut simplement en déduire que le non-retour du salarié est forcément une démission. Or ce dernier peut décider de ne pas revenir pour des raisons indépendantes de sa volonté, comme je viens de l'exposer au travers d'un exemple.

Nous connaissons parfaitement, aussi, les cas de salariés poussés à la démission. Il arrive d'ailleurs souvent au juge de les requalifier en licenciement. Nous pouvons très bien imaginer qu'une entreprise incite ses salariés en mobilité à ne pas revenir. Dans ce cas-là, devrions-nous aussi considérer qu'il s'agit d'une démission ? Je ne pense pas que cela soit juste.

Avec l'exception introduite par l'alinéa 9, il n'y a donc pas de rupture claire du contrat entre l'entreprise et le salarié, ce qui peut être source d'insécurité pour ce dernier. Certes, j'en conviens, ce type de cas ne sera sans doute pas fréquent, mais il peut se produire, et il faut s'en garder.

Si le salarié choisit de ne pas revenir, l'employeur, tout comme il a le droit d'accepter ou non la mobilité, doit prendre ses responsabilités. Ainsi que le prévoit cet amendement, qui tend à la suppression de l'alinéa 9, il devrait être tenu de mettre en place une procédure pour acter le fait que le salarié ne fait plus partie de l'entreprise.

M. le président. L'amendement n° 104, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 9

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 1222-15. – Si le poste du salarié n'a pas été supprimé ou modifié durant sa période de mobilité et s'il n'est pas concerné directement ou indirectement par un projet de réorganisation annoncé dans l'entreprise, cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties. Dans le cas contraire, si le poste a déjà été supprimé ou modifié durant la période de mobilité, ou s'il est concerné directement ou indirectement par un projet de réorganisation déjà annoncé dans l'entreprise au jour de son retour, l'ensemble des obligations légales et conventionnelles liées au licenciement pour motif économique sont applicables.

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. À l'examen des faits, trois cas de figure peuvent en réalité se produire à l'issue d'un congé de mobilité volontaire sécurisée.

Le premier cas de figure est le retour dans l'entreprise d'origine, que nous avons veillé à entourer du maximum de garanties. Le recours à la mobilité ne peut en effet, en aucun cas, finir par se retourner contre son « bénéficiaire ». La mobilité pour stagner et ne pas avancer, avouez, mes chers collègues, que c'est tout de même assez étrange !

Second cas de figure : doté de son libre arbitre, le salarié décide de prolonger son congé de mobilité pour rompre son contrat de travail. Plein d'espoir et d'ambition, il devient entrepreneur, ou bien change de métier, ou encore découvre les attraits de l'action internationale, œuvrant pour la préservation de la forêt primaire, celle de l'orang-outan ou luttant sans répit contre la faim, l'ignorance et l'analphabétisme. Cela ne nous regarde pas, évidemment, mes chers collègues, et nous pourrions presque nous féliciter que le congé de mobilité lui ait offert ces opportunités...

Troisième cas de figure : le salarié veut réintégrer son entreprise, mais – manque de chance ! – son emploi et son poste de travail sont en instance de disparition, dans le cadre d'une réorganisation profonde sur le plan tant du management que de la stratégie de l'entreprise.

Regrettons d'emblée qu'une telle éventualité ne soit pas prévue par le texte, alors même que c'est une probabilité qu'il convient de ne pas exclure.

C'est tout simplement, mes chers collègues, parce que la mobilité, même dite « volontaire » et « sécurisée », peut très bien être une manière pour l'entreprise concernée de se libérer temporairement d'une partie de ses obligations légales en la

matière, en se délivrant du poids relatif de la masse salariale qui en découle, et de prévenir des mouvements de main-d'œuvre plus importants.

Cinq ou dix salariés en mobilité volontaire, ce sont cinq ou dix salaires qu'il n'y a pas à verser et ce peut être cinq, dix ruptures conventionnelles qu'on aura retardées.

De surcroît, les salariés, en quelque sorte placés face à eux-mêmes, peuvent être amenés à opter, en cours de congé, pour le départ pur et simple de l'entreprise, ce qui réglera d'autant les éventuelles difficultés de paiement de leurs indemnités...

En tout cas, il s'agit bel et bien de prévoir explicitement sous quelles conditions les salariés placés en mobilité sécurisée seront pris en compte en cas de licenciement de personnels.

M. le président. L'amendement n° 100, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 9, seconde phrase

Rédiger ainsi cette phrase :

Cette rupture constitue un licenciement et donne lieu au versement des indemnités de rupture calculées sur la base du salaire et de l'ancienneté acquise par le salarié au moment de son départ de l'entreprise.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. Le texte proposé pour l'article L. 1222-15 du code du travail prévoit que, « lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité » [...], ce comportement « constitue une démission ».

En somme, il instaure dans notre droit du travail une présomption de démission. Il s'agit là d'un bouleversement majeur dans la mesure où, jusqu'alors, les juges, y compris ceux de la Cour de cassation, ont toujours affirmé que la « démission ne se présume pas ».

À titre d'exemple, permettez-moi de citer l'arrêt du 17 novembre 2010 rendu par la Cour de cassation, qui illustre le principe que je viens de mentionner. À cette occasion, comme dans d'autres affaires, les juges ont réaffirmé que le salarié ne pouvait être considéré comme démissionnaire que lorsque son intention de mettre fin à son contrat de travail était manifeste. Cela implique que le salarié ait exprimé sans équivoque sa volonté de mettre fin à son contrat de travail. Pour cela, aucun doute ou aucune ambiguïté ne doit exister sur l'imputabilité au salarié de la rupture du contrat de travail.

Les juges ont même été amenés à considérer qu'un salarié qui ne réintégrerait pas son poste de travail même après une période de sept mois, comme dans le cas d'espèce jugé par la Cour de Cassation, ne pouvait pas de plein droit être considéré comme démissionnaire.

À chaque fois, les salariés ont obtenu devant les conseils de prud'hommes soit leur intégration, soit le versement d'indemnités conséquentes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Nous ne pouvons donc accepter la rédaction actuelle de cet alinéa qui ne pourra que contribuer à déséquilibrer l'ensemble du droit dans la mesure où les employeurs ne manqueront pas de faire jouer ce dispositif dans d'autres situations.

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

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Je vais balayer ces trois amendements.

M. Jean Desessard. « Balayer » ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Dans le sens d'examiner !

J'ai eu quelques difficultés à comprendre le sens et la portée de l'amendement n° 99. La suppression de l'alinéa 9, lequel dispose que tout salarié ne réintégrant pas l'entreprise à l'issue de son congé de mobilité est considéré comme démissionnaire, créerait un vide qui ne serait pas comblé.

La commission y est donc défavorable.

Quant à l'amendement n° 104, qui tend à appliquer les règles du licenciement économique au salarié en mobilité volontaire si son emploi d'origine a été supprimé, il est satisfait. En effet – et nous l'avons dit à maintes reprises –, durant la période de mobilité volontaire sécurisée, la relation contractuelle du salarié avec son entreprise d'origine est non pas rompue, mais seulement suspendue. Si le poste devait être supprimé, le salarié serait licencié pour motif économique et bénéficierait d'indemnités comme tout autre salarié.

Dans ces conditions, je demande le retrait de cet amendement, ma réponse étant de nature à apaiser l'inquiétude de ses auteurs.

Enfin, l'amendement n° 100, qui vise à assimiler à un licenciement le refus du salarié de retourner dans son entreprise d'origine, est absolument contraire aux dispositions de l'ANI et, surtout, à tout cadre juridique connu dans le code du travail.

La commission y est donc défavorable.

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

M. Michel Sapin, ministre. Le balayage du rapporteur a été parfait ! (*Sourires.*) Le Gouvernement est du même avis que la commission.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 99.

(*L'amendement n'est pas adopté.*)

M. le président. La parole est à M. Jean Desessard, pour explication de vote sur l'amendement n° 104.

M. Jean Desessard. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, monsieur le rapporteur, madame la rapporteur, madame la présidente de la commission – vu notre effectif de ce matin, je pourrais presque adresser un petit bonjour personnalisé à chacun... (*Sourires.*) –, avec cet amendement, les membres du groupe CRC mettent le doigt sur la question de la réintégration dans l'entreprise à l'issue d'une période de mobilité externe. Ils s'inquiètent des conditions du retour du salarié.

J'en profite pour réaffirmer la nécessité que la démission puisse, à l'instar du licenciement économique ou de la rupture conventionnelle, ouvrir le droit aux allocations de chômage. L'amendement présenté par nos collègues du groupe communiste ne serait alors pas nécessaire.

Cet amendement vise à empêcher que l'on n'oblige à démissionner la personne partie un an au sein d'une autre entreprise, dont la recherche d'emploi n'a pas abouti et qui, s'étant aperçue que les conditions de sa réintégration ne sont pas réunies – son poste a été modifié, elle est concernée par un projet de réorganisation déjà annoncé dans l'entreprise au jour de son retour... –, peut très bien ne pas avoir envie de revenir.

Si je voterai cet amendement, je pense qu'il serait beaucoup plus simple que les partenaires sociaux admettent que la démission ouvre les droits à l'assurance chômage. (*Mouvements divers sur les travées du groupe socialiste.*)

Mes chers collègues, vous vous attachez à la pénibilité de la situation des personnes sous le coup d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle. Mais cela ne changera rien ! De toute façon, il faudra bien indemniser les personnes qui sont au chômage ! Et, si ces dernières ne bénéficient pas des allocations, leur situation sociale sera telle que ce sont les collectivités locales qui seront obligées d'assumer leur loyer. *In fine*, il y aura toujours quelqu'un pour payer : c'est ainsi que fonctionnent les sociétés occidentales d'aujourd'hui.

Dès lors, arrêtons de vouloir gagner ici 200 millions d'euros que l'on reperdra ailleurs parce que l'on aura dû traiter des impayés de loyer, engager des expulsions, mobiliser des bureaux d'aide sociale !

Soit on laisse les gens dans la rue, soit il y a une vraie solidarité nationale, et on se donne les moyens de l'assumer quelle que soit la situation des personnes concernées, sans l'assortir de toujours plus de conditions. De toute façon, si l'on ne veut pas laisser les gens dans la rue, il faudra bien un jour ou l'autre dépenser l'argent nécessaire !

Selon nos collègues du groupe CRC, la démission du salarié qui ne se voit pas revenir dans son entreprise au bout d'un an est une fausse démission, et il faut lui donner des droits.

Je le répète, pour ma part, je considère que la démission justifie le versement des allocations de chômage. Du reste, si elle ouvrait des droits au salarié démissionnaire, cet amendement ne serait pas nécessaire ! Au demeurant, la démission peut avoir des motifs louables : on déménage pour suivre son conjoint, on ne trouve plus son épanouissement dans la structure de l'entreprise, on est victime du harcèlement de son chef...

Franchement, je ne comprends pas pourquoi la démission n'est pas reconnue comme un motif valable. Ne parlons pas de progrès social si le salarié qui ne se plaît plus dans l'entreprise doit y rester, faute de pouvoir prétendre à quelque droit que ce soit s'il s'en va !

Dans cette période où un nombre considérable de personnes cherchent du travail, laissons partir le salarié qui en a envie. Il sera de toute façon remplacé.

M. le président. La parole est à Mme Isabelle Pasquet, pour explication de vote.

Mme Isabelle Pasquet. Comme l'indique l'exposé des motifs de cet amendement, un arrêt rendu par la Cour de cassation le 25 janvier 2012 – ce n'est pas très ancien ! – a établi une jurisprudence en matière de détournement du plan de départ volontaire en lieu et place du plan de reclassement. Je vous épargnerai la lecture de cet arrêt.

Comme nous ne souhaitons pas que les mêmes difficultés soient un jour opposées aux salariés placés en situation de mobilité volontaire sécurisée, il importe que les dispositions de notre amendement, qui tend à proposer au salarié en mobilité de pouvoir disposer des garanties offertes par le plan de reclassement, soient inscrites dans ce texte – les choses vont toujours mieux quand elles sont écrites –, sauf à considérer que la mobilité volontaire sécurisée, plus souple, plus facile d'accès que d'autres formules, est finalement l'arme que le MEDEF a réussi à arracher aux syndicats « réformistes » pour se passer peu à peu de procédures plus complexes.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 104.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 100.

M. Robert Hue. Je m'abstiens !

Mme Nathalie Goulet. Je ne prends pas part au vote !

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. L'amendement n° 101, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 9

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié qui a bénéficié d'une période de mobilité volontaire professionnelle sécurisée peut demander à ce que l'expérience professionnelle acquise durant cette période fasse l'objet d'une validation de l'expérience acquise mentionnée à l'article L. 6411-1.

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Cet amendement vise à proposer une amélioration du contenu de l'article 3, lequel n'est pas sans poser un certain nombre de questions.

En effet, si cette mesure présente une avancée sémantique intéressante, puisque nous sommes désormais en présence d'une « mobilité volontaire sécurisée » – ce que nous accueillons positivement –, le congé de mobilité volontaire sécurisée ne se substitue aucunement aux congés existants et s'ajoute à ce qui peut d'ores et déjà être sollicité, à un titre ou à un autre.

Pour être plus précis, comme il ne s'agit pas d'un congé individuel de formation, on ne peut en déduire, *a priori*, que le congé de mobilité vise à obtenir une nouvelle qualification ou à suivre une formation diplômante, ce qui existe depuis tout de même quelque temps, notamment pour des diplômés universitaires comme les DUT.

De la même manière, on observera non sans intérêt que l'employeur est habilité, dans le cadre de ce congé, à connaître de l'objet même dudit congé, ce qui nous semble poser un problème au seul regard du libre arbitre du salarié ou de la salariée concerné(e).

L'exercice du droit individuel à la formation, par exemple, n'implique pas *a priori* que la formation suivie par le salarié ou la salariée corresponde systématiquement aux seuls besoins de l'entreprise.

Pour aller plus loin, il va sans dire que, à compter du moment où une clause de retour est prévue, il importe que soit posé le principe d'une reconnaissance minimale des acquis professionnels obtenus lors de ce congé.

Notre proposition vise donc à ce que les salariés concernés puissent participer – sans préjuger, par exemple, de l'épuisement de leur compte individuel de formation – à une session de validation des acquis de l'expérience sous les formes actuellement en vigueur, qui pourrait, comme habituellement, être sanctionnée par l'attribution des unités de formation capitalisables.

Si tel n'était pas le cas, l'article 3 laisserait la fâcheuse et regrettable impression d'être un nouvel instrument de gestion empirique des suppressions d'emploi telles que nous pouvons les connaître dans certains plans sociaux – ce n'est pas une invention de l'esprit... – où le volant de départs volontaires sollicités est l'instrument de la réduction du nombre de licenciements économiques.

C'est pourquoi je vous invite à voter cet amendement.

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

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Cher Dominique Watrin, vous proposez, au travers de cet amendement, que le salarié puisse bénéficier, au terme de sa période de mobilité, d'une validation des acquis de l'expérience, la VAE.

Toutefois, cet amendement est d'ores et déjà satisfait par le droit existant. Je veux vous citer l'article L. 335-5 du code de l'éducation, qui dispose que peuvent être prises en compte, au titre de la VAE, « l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée ». Nous sommes précisément dans ce cas de figure ! Les salariés peuvent d'ores et déjà faire valoir leur accès à la VAE.

L'avis de la commission est donc défavorable.

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

M. Michel Sapin, ministre. Avis défavorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 101.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Éliane Assassi, pour explication de vote sur l'article.

Mme Éliane Assassi. Monsieur le président, permettez-moi de commencer mon propos par un sujet qui a peu à voir avec nos débats de ce matin et sur lequel il me semble que nous pourrions, pour une fois, être tous d'accord.

Je veux simplement me féliciter...

Mme Nathalie Goulet. De l'adoption du mariage pour tous ?

Mme Éliane Assassi. ... de la libération de la famille Moulin-Fournier, qui, après une détention de soixante jours – avec ce que cela suppose de souffrance, d'autant que des enfants étaient concernés –, est revenue sur notre territoire ce matin et pourra ainsi profiter de ce beau mot qu'est la « liberté ».

J'en reviens à l'article 3.

Nos débats ont été relativement longs, je vous l'accorde, mais ils nous ont quand même permis de mieux comprendre ce que recouvrait la notion de « mobilité volontaire sécurisée », la MVS, inspirée des formules de congé existant dans le droit du travail, comme le congé sabbatique, le congé pour création ou reprise d'entreprise, le congé individuel de formation et le congé de solidarité internationale, sans toutefois être assortie ni de la plupart des contraintes ni d'une importante partie des droits attachés.

C'est ainsi que nous avons appris de la bouche de M. le ministre, opposant un avis défavorable à l'un de nos amendements, que la période de mobilité volontaire sécurisée ne comptait pas pour l'ancienneté du salarié placé dans cette position. Autrement dit, le demandeur de mobilité devrait renoncer, à son retour dans l'entreprise, au petit plus salarial représentatif de cette ancienneté finalement abandonnée.

Dans un autre ordre d'idées, nous avons aussi eu l'occasion de constater, au fil de nos débats, que la procédure de mise en œuvre du droit à mobilité pouvait elle-même s'opposer au veto de l'employeur.

Le cheminement est décrit par le menu dans le texte.

Le salarié formule une première demande, à laquelle un premier refus est opposé, l'employeur invoquant, par exemple, la désorganisation ou le problème que son absence constituerait. On peut donc être volontaire et se retrouver brimé dans son élan...

Le salarié formule alors une deuxième demande et essuie un deuxième refus, pour des motifs identiques.

Ne perdant pas patience, le salarié effectue une troisième demande – on peut supposer que les trois demandes sont séparées de plusieurs mois. Le salarié ne se voit alors pas opposer un refus mais se retrouve alors en position dite « privilégiée » pour faire valoir son droit individuel à la formation, sous forme de sollicitation du congé individuel de formation, le CIF.

Outre le fait que ledit congé existe depuis une bonne quarantaine d'années, avec l'adoption de la loi de 1971 sur la formation professionnelle, je crois par ailleurs me souvenir que poser sa candidature pour bénéficier d'un CIF nécessite aussi un certain délai d'appréciation de l'employeur – cent vingt jours si mes souvenirs sont exacts quand il s'agit d'un CIF d'une durée supérieure à six mois. Cela montre à quel point le parcours de notre volontaire au titre de la MVS sera une sorte de « chemin de croix ».

Le droit à la mobilité se transforme donc en position dans la liste des aspirants stagiaires de l'entreprise, en attendant qu'un droit puisse éventuellement se matérialiser pour avoir ensuite le bonheur d'être financé non par l'entreprise d'origine, mais surtout par les organismes paritaires de collecte et de répartition des droits.

En effet, il ne faut jamais l'oublier, dans tous les cas de figure, même en mettant en œuvre le CIF prévu par « privilège » au troisième refus de MVS, le contrat de travail sera suspendu et, avec lui, la rémunération due par l'entreprise.

Comme on le voit, si, à l'origine, la mobilité volontaire est peut-être le fait du salarié, la mobilité effective est le fait de l'employeur, puisque ce dernier décide de la date de commencement de la suspension du contrat comme de sa date de fin.

Et, comme les choses sont bien faites, pour bien nous faire sentir le bien-fondé du dispositif, la MVS se déroulera, dans les faits, hors plan de formation, hors plan de sauvegarde de l'emploi, hors tout avis des instances représentatives du personnel.

La MVS, c'est l'illusion de l'égalité entre salarié et employeur dans un monde du travail proche de celui des Bisounours !

On notera donc que, si la MVS est une nouvelle voie de parcours professionnel original, elle s'avère moins pourvue en droits que les quatre formules de congés dont elle s'inspire.

Dans ce contexte, toute décision patronale tendant à autoriser le recours à la procédure de MVS sera naturellement sujette à caution. Nous estimons donc avoir eu mille fois raison de nous interroger sur le caractère « volontaire » du processus.

M. le président. La parole est à Mme Nathalie Goulet, pour explication de vote.

Mme Nathalie Goulet. Dans cet hémicycle, je ne suis pas la plus hostile à la majorité sénatoriale et à la majorité présidentielle ; il n'y a pas si longtemps, j'ai même soutenu nombre d'amendements de Mme David portant sur la taxation des parachutes dorés et les stock-options. Je ne suis donc pas suspecte de ce point de vue et voudrais bénéficier d'une présomption de bonne foi pour le propos qui va suivre.

J'ai écouté attentivement ce qui a été dit sur cet article 3, article que nous avons pris le temps d'examiner. Très franchement, je ne pense pas qu'il mérite tant d'indignité. *(Mme Éliane Assassi s'exclame.)*

Nous reprenons, avec cet article, ce que les partenaires sociaux ont fait : la création d'un droit nouveau qui, naturellement, suscite un certain nombre de questions. Nous

insérons ainsi dans notre code du travail quatre articles constituant un nouveau dispositif, lequel peut évidemment susciter des interrogations. Et vous n'avez pas manqué, mes chers collègues, d'en soulever un certain nombre qui, d'ailleurs étaient en partie très pertinentes quoique extérieures au contexte dans lequel nous sommes saisis.

Selon moi, il faut prendre le temps que ce dispositif se mette en place. Il n'y aura pas d'hémorragie de salariés décidés à l'utiliser. J'ajoute que vous avez oublié, parmi les cas que vous avez imaginés, la possibilité de mobilités à l'étranger...

Avec ce dispositif, vous disposez quand même d'un nouvel outil qui sera extrêmement utile, l'une des grandes carences rencontrées dans la gestion du personnel et de la formation étant précisément l'absence d'outils souples et nouveaux pour permettre à des salariés d'exercer dans d'autres entreprises et en toute sécurité – ils restent en effet salariés de leur entreprise –, dans d'autres conditions, une activité leur permettant de se former et d'améliorer leur parcours.

Ce dispositif, de mon point de vue, mérite donc d'être examiné et mis en place. Il sera toujours temps, un peu plus tard, de l'ajuster. En attendant, je crois très franchement que votre imagination a été fertile. Elle nous a permis – c'est du moins mon cas, alors que je n'avais pas l'intention de m'investir dans ce débat – de nous demander si cet outil de mobilité volontaire sécurisé, qui semble *a priori* une bonne idée, était en réalité une calamité juridique pour les salariés voulant se former.

Ce dispositif a été adopté par les partenaires sociaux à la majorité, même si vous considérez le pourcentage insuffisant. Il faut à mon avis leur faire confiance, et nous voterons donc cet article.

M. le président. Je mets aux voix l'article 3.

J'ai été saisi d'une demande de scrutin public émanant du groupe CRC.

Il va être procédé au scrutin dans les conditions fixées par l'article 56 du règlement.

Le scrutin est ouvert.

(*Le scrutin a lieu.*)

M. le président. Personne ne demande plus à voter?...

Le scrutin est clos.

J'invite Mmes et MM. les secrétaires à procéder au dépouillement du scrutin.

(*Il est procédé au dépouillement du scrutin.*)

M. le président. Voici le résultat du scrutin n° 218 :

Nombre de votants	344
Nombre de suffrages exprimés	173
Pour l'adoption	173

Le Sénat a adopté.

Article 3 bis

① La sous-section 4 de la section 6 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

② 1° (*Supprimé*)

③ 2° Le troisième alinéa de l'article L. 2325-29 est ainsi modifié :

④ a) Les mots : « internés et déportés de la Résistance, » sont supprimés ;

⑤ b) Après le mot : « sociale, », la fin de l'alinéa est ainsi rédigée : « aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code de la construction et de l'habitation. »

M. le président. La parole est à Mme Isabelle Pasquet, pour explication de vote.

Mme Isabelle Pasquet. L'article 3 *bis* nouveau de ce projet de loi résulte de l'adoption par l'Assemblée nationale d'un amendement présenté par le rapporteur qui tend à modifier les deux articles du code du travail qui fixent les objectifs des commissions d'information et d'aide au logement. Il modifie également l'article L. 2325-29 qui détermine pour sa part les populations bénéficiaires en priorité du 1 % logement, auquel l'amendement rajoute les jeunes.

Nous ne sommes pas opposés à cette disposition et partageons partiellement l'analyse qui a conduit le rapporteur à déposer cet amendement. L'accès des jeunes à un logement constitue un élément majeur pour leur permettre d'accéder à l'emploi et plus globalement à l'autonomie.

Les jeunes accumulent en effet les difficultés, avec un accès tardif à l'emploi et encore plus tardif lorsqu'il s'agit d'un emploi sécurisé. Ils n'ont pas de ressources propres leur permettant d'acquiescer un bien, il leur est impossible d'obtenir une caution et les bailleurs voient dans les jeunes actifs, plus que dans d'autres catégories, des locataires susceptibles de ne pas respecter leurs obligations.

Cependant, force est de constater que l'instauration de mécanismes de priorité dans l'accès aux logements financés par le 1 % logement atteste de l'insuffisance du nombre de logements disponibles.

Cette aide au logement est chiffrée à 420 millions d'euros, ce qui est parfaitement dérisoire face aux besoins estimés par l'État et l'UESL, l'union des entreprises et des salariés pour le logement, codirigée par le MEDEF et les syndicats : 4,2 milliards d'euros et 150 000 nouveaux logements sociaux par an.

L'actuel gouvernement a récemment fait des annonces allant dans le sens d'un plan plus ambitieux que ceux que le précédent gouvernement avait présentés.

Pourtant, toutes les ressources utiles ne nous semblent pas mobilisées ou le sont insuffisamment. C'est notamment le cas de l'assurance-vie dont les encours s'élèvent à 1 370 milliards d'euros alors que 16 milliards d'euros seulement sont investis dans l'immobilier résidentiel par les assureurs.

Mais au-delà de la question du financement, je voudrais vous interroger sur l'utilisation des crédits dont il est question dans l'ANI et plus particulièrement à l'article 10. J'ai cru comprendre que, sur les 420 millions d'euros prévus dans l'ANI, 110 millions d'euros seraient destinés à des résidences collectives temporaires et 200 millions d'euros à des logements meublés en colocation, c'est-à-dire des solutions temporaires.

Or, pour lutter effectivement contre la précarité en matière d'habitat, il faudrait au contraire renforcer les logements durables en prévoyant la construction massive de logements publics, et donc une concentration des moyens vers cet objectif.

Aussi, monsieur le ministre, pouvez-vous me confirmer l'exactitude des éléments que je viens de présenter, ou, si tel n'était pas le cas, me dire ce qu'il en est réellement ?

M. le président. Je mets aux voix l'article 3 *bis*.

(L'article 3 bis est adopté.)

Section 2

De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés

Article additionnel avant l'article 4

M. le président. L'amendement n° 105, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant l'article 4

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 1233-21 du code du travail est abrogé.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. Cet amendement vise la suppression de la dérogation par accord d'entreprise, de groupe ou de branche aux règles de consultation et d'information des instances représentatives du personnel applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours. Nous défendons en effet l'idée de la limitation stricte des licenciements aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise.

Or, le projet de loi, tel qu'il est présenté, permet de faciliter et d'accélérer les licenciements économiques.

En effet, aujourd'hui, lorsque l'employeur licencie au moins dix salariés sur une même période de trente jours dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, il doit appliquer les règles relatives aux licenciements économiques collectifs fixées par le code du travail.

Mais il peut bénéficier de dérogations à certaines dispositions légales, ce qui se révélera moins favorable aux salariés, *via* les accords de méthode – accords d'entreprise, de groupe ou de branche. Ces accords permettent de négocier une procédure accélérée en réduisant le nombre de réunions du comité d'entreprise, ainsi que les délais d'espacement entre deux réunions. La procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise peut ainsi être modifiée.

Demain, les règles applicables aux licenciements économiques collectifs pourront être fixées non plus par le code du travail, mais par un accord d'entreprise ou directement par l'employeur. Nous y sommes opposés.

La CGT nous éclaire sur deux hypothèses.

Première hypothèse, dans le cas où un accord d'entreprise fixe les règles applicables aux licenciements collectifs pour motif économique, cet accord devrait être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des précédentes élections professionnelles. Il pourrait prévoir des dispositions dérogatoires concernant certaines règles applicables aux licenciements collectifs pour motif économique, c'est-à-dire des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui sont fixées par le code du travail.

Les thèmes suivants seraient ouverts à la négociation : nombre et calendrier des réunions avec le comité d'entreprise, liste des documents à produire par l'employeur au comité d'entreprise, conditions et délais de recours à un expert par le comité d'entreprise, ordre des licenciements et contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Tous les délais fixés par l'accord seraient des délais préfix, non susceptibles de suspension ou de dépassement.

Seconde hypothèse, l'employeur établit seul ces règles. Il devrait dans ce cas établir un document soumis dans un premier temps à l'avis du comité d'entreprise – bien entendu, il s'agit d'un simple avis consultatif. Puis ce document devrait être transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour homologation. Ce document pourrait fixer le nombre et le calendrier des réunions des institutions représentatives du personnel, les délais de convocation du comité d'entreprise, la liste des documents à produire par l'employeur ainsi que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi.

L'administration disposerait ensuite d'un délai de vingt et un jours pour se prononcer sur l'homologation ; à défaut de réponse de sa part, le document serait réputé homologué. À compter de la présentation du document par l'employeur au comité d'entreprise s'appliqueraient des délais non susceptibles de dépassement : deux mois pour les licenciements concernant jusqu'à 99 salariés, trois mois si moins de 249 salariés sont concernés et quatre mois si au moins 250 salariés sont concernés.

Je vois, monsieur le président, que je dépasse mon temps de parole. Cela m'arrive très rarement, et je vous demande donc de me laisser poursuivre jusqu'au bout.

Ainsi, telles qu'elles sont prévues par l'ANI, les possibilités de dérogation vont bien plus loin que ce qui est déjà possible avec les accords de méthode. Certaines règles de fond fixées par le code du travail et offrant de véritables garanties aux salariés sont concernées : contenu de l'information fournie aux IRP, conditions et délais de recours à un expert, ordre des licenciements, contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, etc.

Quant à la procédure d'homologation par la DIRECCTE, elle n'offre aucune garantie.

M. le président. Monsieur Le Scouarnec, je vous ai laissé beaucoup de temps. Je vous demande de conclure.

M. Michel Le Scouarnec. Je vais donc conclure, monsieur le président.

D'une manière générale, l'ANI facilite et accélère ces licenciements, alors que nous en défendons au contraire une définition plus restreinte.

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

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Mon cher collègue, ce que vous proposez est très audacieux puisque vous voulez supprimer l'article L. 1233-21 du code du travail, qui est très protecteur pour les salariés. Si nous devons accéder à votre demande, je ne pense pas que cela servirait le progrès des salariés dans l'entreprise.

Sans développer trop longuement mon argumentation, je tiens à rappeler que cet article précise que l'accord conclu ne peut déroger ni à l'obligation d'effort de formation qui incombe à l'employeur ni aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Bref, si nous devons vous suivre, nous organiserions la régression des droits des travailleurs, ce que vous ne souhaitez pas. La commission a donc émis un avis défavorable.

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

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 105.

J'ai été saisi d'une demande de scrutin public émanant du groupe CRC.

Je rappelle que l'avis de la commission est défavorable, de même que celui du Gouvernement.

Il va être procédé au scrutin dans les conditions fixées par l'article 56 du règlement.

Le scrutin est ouvert.

(Le scrutin a lieu.)

M. le président. Personne ne demande plus à voter?...

Le scrutin est clos.

J'invite Mmes et MM. les secrétaires à procéder au dépouillement du scrutin.

(Il est procédé au dépouillement du scrutin.)

M. le président. Voici le résultat du scrutin n° 219 :

Nombre de votants	176
Nombre de suffrages exprimés	164
Pour l'adoption	21
Contre	143

Le Sénat n'a pas adopté.

Article 4

① I. – Après le premier alinéa de l'article L. 2323-3 du code du travail, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

② « Il dispose d'un délai d'examen suffisant.

③ « Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

④ « À l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. »

⑤ II. – L'article L. 2323-4 du même code est ainsi modifié :

⑥ 1° Au premier alinéa, les mots : « , d'un délai d'examen suffisant » sont supprimés ;

⑦ 2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

⑧ « Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

⑨ « Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3. »

⑩ III. – Le paragraphe 1 de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complété par des articles L. 2323-7-1 à L. 2323-7-3 ainsi rédigés :

⑪ « Art. L. 2323-7-1. – Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation et les conditions de travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

⑫ « Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

⑬ « La base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation.

⑭ « Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

⑮ « Art. L. 2323-7-2. – Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

⑯ « La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux.

⑰ « Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

⑱ « 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel, et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

- (19) « 2° Fonds propres et endettement ;
- (20) « 3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- (21) « 4° Activités sociales et culturelles ;
- (22) « 5° Rémunération des financeurs ;
- (23) « 6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
- (24) « 7° Sous-traitance ;
- (25) « 8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.
- (26) « Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.
- (27) « Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.
- (28) « Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.
- (29) « *Art. L. 2323-7-3.* – Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État.
- (30) « Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations. »
- (31) IV. – La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail est mise en place dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés.
- (32) L'article L. 2323-7-3 du même code entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, au 31 décembre 2016.
- (33) V. – La section 7 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :
- (34) 1° Après le 1° de l'article L. 2325-35, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :
- (35) « 1° *bis* En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-7-1 ; »
- (36) 2° Est ajoutée une sous-section 4 ainsi rédigée :
- (37) « *Sous-section 4*
- (38) « *Délai de l'expertise*
- (39) « *Art. L. 2325-42-1.* – L'expert-comptable ou l'expert technique mentionnés à la présente section remettent leur rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'État. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.
- (40) « Un décret en Conseil d'État détermine, au sein du délai prévu au premier alinéa, le délai dans lequel l'expert désigné par le comité d'entreprise peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande. »
- (41) VI. – Le second alinéa de l'article L. 2332-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :
- (42) « Les avis rendus dans le cadre de la procédure fixée à l'article L. 2323-7-1 lui sont communiqués. »
- (43) VII. – La sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du même titre II est complétée par un paragraphe 9 ainsi rédigé :
- (44) « *Paragraphe 9*
- (45) « *Crédit d'impôt compétitivité emploi*
- (46) « *Art. L. 2323-26-1.* – Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* C du code général des impôts et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1^{er} juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.
- (47) « *Art. L. 2323-26-2.* – Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 *quater* C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.
- (48) « Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.
- (49) « Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.
- (50) « Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, créé par le IV de l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.
- (51) « *Art. L. 2323-26-3.* – Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.
- (52) « Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité d'entreprise.
- (53) « Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les

membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité d'entreprise.

- ⑤4 « Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance. »
- ⑤5 VIII. – Après l'article L. 2313-7 du même code, il est inséré un article L. 2313-7-1 ainsi rédigé :
- ⑤6 « *Art. L. 2313-7-1.* – Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont informés et consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* C du code général des impôts, selon les modalités prévues aux articles L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3 du présent code. »
- ⑤7 IX. – Avant le 30 juin 2015, le Gouvernement présente au Parlement un premier rapport sur la mise en œuvre de l'exercice du droit de saisine des comités d'entreprise ou des délégués du personnel sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi, prévu aux articles L. 2323-26-2 à L. 2323-26-3 et L. 2313-7-1 du code du travail. Ce rapport est ensuite actualisé au 30 juin de chaque année.
- ⑤8 X. – Le titre I^{er} du livre VI de la quatrième partie du code du travail est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :
- ⑤9 « *Chapitre VI*
- ⑥0 « *Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*
- ⑥1 « *Art. L. 4616-1.* – Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 4614-12 et à l'article L. 4614-13, et qui peut rendre un avis au titre des articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.
- ⑥2 « *Art. L. 4616-2.* – L'instance de coordination est composée :
- ⑥3 « 1° De l'employeur ou de son représentant ;
- ⑥4 « 2° De trois représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné par le projet en présence de moins de sept comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou de deux représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en présence de sept à quinze comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et d'un au-delà de quinze comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les représentants sont désignés au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par la délégation du personnel, pour la durée de leur mandat ;
- ⑥5 « 3° Des personnes suivantes : médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de

travail. Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

- ⑥6 « Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.
- ⑥7 « *Art. L. 4616-3.* – L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination.
- ⑥8 « Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce, le cas échéant, dans les délais prévus par un décret en Conseil d'État. À l'expiration de ces délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.
- ⑥9 « Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination, qui rendent leurs avis.
- ⑦0 « *Art. L. 4616-4.* – Les articles L. 4614-1, L. 4614-2, L. 4614-8 et L. 4614-9 s'appliquent à l'instance de coordination.
- ⑦1 « *Art. L. 4616-5.* – Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont concernés. »
- ⑦2 XI. – Le dernier alinéa de l'article L. 4614-3 du même code est complété par les mots : « ou de participation à une instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 ».

M. le président. La parole est à Mme Michelle Demessine, sur l'article.

Mme Michelle Demessine. Mon intervention sur l'article 4 portera principalement sur les dispositions qu'il contient concernant le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, le CICE, sur lequel nous faisons preuve, vous le savez, d'importantes réserves.

En effet, l'instauration de ce crédit d'impôt de plus de 20 milliards d'euros à destination des entreprises s'inscrit malheureusement dans la continuité des politiques menées depuis des années de cadeaux fiscaux et sociaux de toute nature. Avant même l'adoption de ce crédit d'impôt, des sommes déjà considérables venaient alimenter les comptes de nos entreprises, sans que cela ait une traduction tangible en termes d'investissements, d'emploi, de formation et, bien sûr, de compétitivité.

Vous le savez, ces subventions prennent des formes très variées : report en arrière des déficits, crédit d'impôt recherche, défiscalisation progressive, etc. Au total, nous privons chaque année les comptes sociaux et publics de plus de 170 milliards d'euros, et tout cela pour une efficacité plus que réduite. Pis, la Cour des comptes ne cesse de rappeler que les exonérations de cotisations sociales, parce qu'elles sont concentrées sur les emplois les plus précaires et les moins bien rémunérés, incitent les employeurs à faire pression sur les salaires et à recourir aux contrats atypiques, puisque plus la rémunération progresse, plus les exonérations diminuent.

Le CICE, en étant attribué sans aucune contrepartie en matière d'emploi, ne se distingue pas de ces politiques. Il y a par ailleurs un paradoxe entre les analyses conduisant à son élaboration et la manière dont il est distribué. Ce dispositif

repose sur l'a priori – que nous contestons vigoureusement, et nous ne sommes pas les seuls – selon lequel l'industrie souffrirait avant tout d'un coût du travail trop élevé.

Vous nous dites que l'objectif du CICE est de rétablir la compétitivité de l'industrie française, supposée désavantagée face à la concurrence internationale, et de réduire le déficit de la balance commerciale. Pour autant, il semblerait que les principaux bénéficiaires de ce crédit d'impôt seraient des entreprises dont l'activité ou le secteur est relativement peu concurrentiel et n'est pas soumis aux risques de délocalisation.

Dans ce contexte, l'information du comité d'entreprise sur l'utilisation du CICE fait figure de pâle mesure. Certes, elle est la bienvenue, mais, au-delà de cette information, nous aurions surtout souhaité que son attribution soit conditionnée à la mise en œuvre de mesures concrètes en faveur de l'emploi et de l'investissement. Plutôt que de permettre aux représentants des salariés de constater les dérives d'un système qui ne manqueront pas de se produire, nous aurions préféré qu'à côté de l'intervention des salariés il y ait une intervention forte de l'administration pour contrôler réellement les contreparties des employeurs.

Le contrôle des salariés sur l'utilisation de ces sommes va naturellement dans le bon sens, même si nous venons d'en pointer les limites. Nous ne sommes par conséquent absolument pas convaincus, vous l'aurez compris, mes chers collègues, par l'efficacité de cette mesure.

Mise au point au sujet d'un vote

M. le président. La parole est à M. Robert Hue.

M. Robert Hue. Je souhaiterais faire une mise au point au sujet du scrutin n° 219 sur l'amendement n° 105 : M. Gilbert Barbier a été déclaré votant pour, alors qu'il souhaitait s'abstenir.

M. le président. Acte est donné de cette mise au point, mon cher collègue. Elle sera publiée au *Journal officiel* et figurera dans l'analyse politique du scrutin.

Article 4 (suite)

M. le président. La parole est à M. Michel Le Scouarnec, sur l'article.

M. Michel Le Scouarnec. En créant une base de données unique, cet article modifie les règles de consultation et de recours à l'expertise des institutions représentatives du personnel, avec des objectifs louables : simplification pour les représentants du personnel et extension de la consultation du comité d'entreprise sur les documents relatifs à la stratégie de l'entreprise.

Il est vrai que nous nous trouvons aujourd'hui dans une situation paradoxale. Les comités d'entreprise se sont vus reconnaître des compétences économiques contraignant l'employeur à les consulter sur toute question intéressant la marche de l'entreprise, notamment s'il s'agit de mesures affectant le volume des emplois. Pour autant, bien que le comité soit régulièrement amené à évaluer les conséquences sur les personnels des décisions stratégiques arrêtées par les employeurs, ces choix ne requièrent pas, aujourd'hui, son avis.

Cet article y apporte une réponse, et nous en prenons acte. Cependant, en décidant de transposer très fidèlement l'ANI, il se limite à instaurer une obligation nouvelle d'information, dont l'absence de réalisation n'entraîne aucune sanction.

À l'image du député Jérôme Guedj, certains veulent y voir un élément permettant aux salariés « d'établir un rapport de forces ». Cela est sans doute plus conforme à la réalité, pour autant que l'employeur joue le jeu puisque, au risque de me répéter, je rappelle que l'employeur qui communiquerait des éléments incomplets, faux, flous ou qui tout simplement ne mettrait pas en œuvre cette mesure n'encourt aucune sanction. C'est pourquoi nous avons déposé un amendement prévoyant que, dans une telle situation, l'employeur s'expose aux sanctions prévues en cas de délit d'entrave.

Bien que positive, la mesure demeure tout de même extrêmement limitée. Certains députés du groupe socialiste à l'Assemblée nationale ont affirmé, au cours des débats, que l'information était le cœur de la bataille. Elle est effectivement un élément important. Néanmoins, le cœur de la bataille, ce sont plutôt les capacités de contrôle et, surtout, d'intervention des salariés, que ce soit pour faire obstacle aux projets dictés par les actionnaires ou pour élaborer des propositions alternatives.

Certes, dans ce cadre, l'information revêt une certaine importance, mais, ce qui est plus important encore, c'est de renforcer les prérogatives des représentants des salariés, c'est-à-dire de prendre le contre-pied total de ce projet de loi, qui, nous le verrons plus tard, réduit les délais d'intervention des comités d'entreprise et les délais de prescription, oblige les comités d'entreprise à négocier les plans de sauvegarde de l'emploi sous le chantage du recours à un acte unilatéral de l'employeur.

Cet article 4 est donc à analyser au regard de l'ensemble de ce projet de loi et non de manière partielle et isolée, comme vous tendez à nous y inviter. Ce faisant, on s'aperçoit que la mesure relève plus de l'artifice que de l'outil – pour reprendre une expression à la mode – utile aux salariés dans leurs entreprises pour faire face aux fermetures massives, aux suppressions d'emplois et aux délocalisations. Cela donne l'apparence d'un renforcement des droits, mais ce n'est, au final, qu'une apparence.

Comme vous pouvez le constater, monsieur le président, je n'ai pas utilisé la totalité de mon temps de parole.

M. le président. Les temps de parole ne sont pas cumulatifs, mon cher collègue.

La parole est à M. Dominique Watrin, sur l'article.

M. Dominique Watrin. La possibilité nouvelle, confiée au comité d'entreprise, de pouvoir être informé des choix stratégiques de l'entreprise constitue une avancée, mais une avancée bien timide. Notons d'ailleurs que cette faculté a fait l'objet d'une approbation par le MEDEF. On peut dès lors douter, compte tenu des positions générales défendues par l'organisation patronale, de son efficacité pour empêcher en particulier les plans sociaux. Elle sera d'autant plus limitée que le reste du projet de loi porte considérablement atteinte, et nous le démontrerons, aux facultés dont disposent les salariés de faire obstacle aux plans de sauvegarde de l'emploi.

Pour ne prendre qu'un exemple et afin d'être le plus concret possible, je ne vois pas en quoi cet article aurait été un atout supplémentaire dans la mobilisation des salariés de Viveo, qui, *via* leur comité d'entreprise, ont contesté le plan de sauvegarde de l'emploi devant la juridiction civile siégeant sous la forme de référé.

À l'inverse, et nous le démontrerons aussi, je vois parfaitement comment les articles 12 et 13, s'ils avaient été appliqués, auraient constitué une entrave à cette action puisque l'autorité administrative en charge de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi ne pourra jamais, même sur demande du

comité d'entreprise, vérifier si le plan de sauvegarde de l'emploi est justifié au regard des prétendues difficultés économiques de l'entreprise. Or c'est ce qu'avait fait la cour d'appel de Paris dans l'arrêt Viveo : constatant que l'entreprise ne rencontrait pas de difficulté économique, elle avait cassé le plan de sauvegarde de l'emploi, considérant que celui-ci n'avait pas de fondement légal.

Nous formulerons, au travers des différents amendements que nous soutiendrons, des propositions concrètes que nous mettrons bien évidemment en débat.

Il est toutefois évident qu'en plus d'une révision des droits collectifs, dans le sens d'un renforcement, il faut également apporter des protections complémentaires aux salariés afin que ces derniers ne soient pas plongés dans une situation de dépendance économique telle qu'elle leur interdirait de revendiquer le respect de leurs droits élémentaires. Cela exige donc d'inventer un nouveau statut du salariat au cœur duquel seront placés la formation et le contrat à durée indéterminée.

Mais il faut également, par cohérence, développer des droits collectifs supplémentaires. Cela passe, par exemple, par la création d'instances représentatives interentreprises du personnel permettant aux donneurs d'ordre de gagner une plus grande responsabilité vis-à-vis de leurs sous-traitants – il s'agit d'une question très forte qui se pose dans notre économie aujourd'hui – ou encore par l'instauration, comme nous le proposerons, d'un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciement et les plans de restructuration, ce qui permettra la recherche et la construction de propositions alternatives aux licenciements. Propositions alternatives, dont nous souhaitons qu'elles fassent obligatoirement l'objet d'un échange avec l'employeur – ce qui n'est pas prévu dans le texte –, que celui-ci y réponde et surtout qu'il motive sa réponse, et que les pouvoirs publics puissent également y apporter, le cas échéant, leur soutien. Cela pourrait notamment entrer dans le cadre des missions du comité interentreprises, lequel jouerait enfin un rôle concret dans la politique de notre pays en matière de soutien à l'activité et à l'emploi.

Cet article, tel qu'il nous est proposé ici, nous semble très en deçà du projet dont je viens de parler. Ses effets concrets dans les entreprises nous paraissent plus qu'incertains, raison pour laquelle le groupe CRC ne votera pas en faveur de cet article.

M. le président. La parole est à Mme Isabelle Pasquet, sur l'article.

Mme Isabelle Pasquet. À l'instar de mes collègues qui sont déjà intervenus sur l'article 4, je voudrais vous faire part de mes réserves et de mes interrogations, notamment sur les modalités de mise en œuvre de cet article et plus particulièrement pour ce qui est du recours à l'expertise, ainsi que sur la mise en place d'une coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les CHSCT.

En effet, la rédaction de l'article L. 2323-7-1 du code du travail, telle qu'elle résulte de cet article, et conformément à l'ANI, offre la faculté au comité d'entreprise de recourir à l'assistance d'un expert-comptable en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Le verbe « offrir » n'est pas sans doute pas des plus heureux pour parler de cette disposition, dans la mesure où l'article 4 prévoit, en son alinéa 14, que ce recours à un expert-comptable repose en partie sur les capacités financières du comité d'entreprise, qui devra financier, sauf accord plus favorable, 20 % des frais liés à cette expertise.

Il s'agit d'une dérogation majeure au droit actuel, dans lequel le recours à un expert par le CE pour l'aider dans son examen du PSE est intégralement pris en charge par l'employeur. Qui plus est, il convient de préciser que cette participation est due à chacune des expertises. Aussi, les CE qui éprouveraient le besoin de solliciter deux soutiens dans la même année devraient y consacrer près de la moitié de leur budget. Cette contrainte financière constitue une entrave notable à ce que vous nous présentez, monsieur le ministre, comme constituant un nouveau droit.

J'y vois, pour ma part, l'œuvre du MEDEF, qui perçoit dans cette obligation de financement partiel par le CE, l'expression des craintes infondées qu'il nourrit à leur encontre. Sans doute a-t-il peur que les CE ne fassent se succéder les demandes d'expertises, ce qui pourrait coûter cher aux employeurs. Il choisit donc d'imposer cette solution.

Cette approche n'est pas la nôtre, et nous faisons grande confiance aux salariés qui représentent leurs collègues dans les instances représentatives. Nous savons qu'ils font preuve de responsabilité, raison pour laquelle nous proposons que ce recours à l'expertise soit intégralement financé par l'employeur.

En outre, les dispositions relatives à la coordination des CHSCT nous inquiètent. Nous ne sommes naturellement pas opposés à ce qu'il puisse y avoir, pour les projets qui concernent plusieurs sites, une instance de coordination des CHSCT. Tout au contraire, cela fait partie des idées que nous aurions pu soutenir, à la condition toutefois que cette instance de coordination ne se substitue pas aux autres concertations mais qu'elle s'y ajoute.

Depuis les lois Auroux, les CHSCT jouent un rôle fondamental : ils ne limitent plus leur expertise aux questions concernant directement la santé des travailleurs, mais s'intéressent aussi à leurs conditions de travail. Cela suppose que les consultations soient réalisées au plus proche des lieux et des conditions de travail.

Certes, et nous en prenons acte, un amendement présenté par le rapporteur et les députés du groupe socialiste vise à ce qu'un accord d'entreprise puisse prévoir que la consultation de l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se substitue aux consultations des CHSCT des établissements concernés par le projet. Toutefois, il nous semble que cet amendement se limite à supprimer une précision, et nous redoutons que l'accord – lequel doit aborder les modalités particulières dans lesquelles cette instance de coordination travaillera – puisse prévoir que, même sans cette précision, sa consultation se substitue à celle des CHSCT des entreprises.

Nous proposerons donc un amendement plus clair visant à prévoir explicitement que cette substitution est interdite afin de faire de cette règle une mesure d'ordre public.

M. le président. L'amendement n° 108, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Supprimer cet article.

La parole est à Mme Éliane Assassi.

Mme Éliane Assassi. La nouvelle constitution du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise ne constitue pas un nouveau droit, dans la mesure où le même comité ne peut nullement prétendre jouer un rôle dans la détermination de ces orientations.

L'instauration de la base de données unique n'offre aucune garantie en termes de loyauté de l'information mise à la disposition des comités d'entreprise. L'information des salariés par les institutions représentatives du personnel sera diluée : au lieu de documents précis communiqués à dates fixes, une base de données unique au fil de l'eau sera mise en place.

De surcroît, le financement du nouveau droit de recours à l'expertise par les comités d'entreprise à hauteur de 20 % est en contradiction avec la règle qui veut que ces expertises soient prises en charge par les employeurs. Une telle disposition est évidemment de nature à faire en sorte que les comités d'entreprises ne recourent pas à cette nouvelle expertise, ce qui n'est pas acceptable.

La réduction des délais de consultation et l'instauration de délais préfix portent non seulement atteinte aux prérogatives des comités d'entreprise, mais aussi au droit à l'expertise en introduisant une stricte limitation et un plafond financier.

L'instauration d'une instance de coordination des CHSCT entraîne une régression en matière de prévention des risques professionnels. Ainsi, au sein d'entreprises possédant plusieurs sites, l'hétérogénéité des conditions de travail ne sera plus prise en compte.

L'article 4 prétend améliorer l'information et les procédures de consultation des institutions représentatives du personnel et ajouter une dérogation à la loi qui existe déjà pour les entreprises de plus de 300 salariés, principalement concernées par ces reculs. Il s'agit bien de reculs puisque toutes ces dispositions ont en commun de limiter dans le temps et dans leur étendue les possibilités d'intervention des salariés par le biais de leurs représentants, notamment en matière de prévention des licenciements pour motifs économiques.

L'article 4 prévoit de faire payer le comité d'entreprise faisant appel à un expert-comptable. Or cette participation à hauteur de 20 % des frais, contrairement aux dispositions actuelles de l'article L. 2325-40 du code du travail, qui prévoit un paiement intégral par les entreprises, constitue une régression et non une avancée.

Selon cet article, le comité d'entreprise sera consulté sur les orientations stratégiques pour les trois ans à venir. Étant donné son champ, limité aux sociétés à conseil d'administration et de surveillance et le fait que le moment comme le contenu de cette consultation soient dépendants du degré de formalisation de l'orientation stratégique, la mise en œuvre d'une telle consultation, vous l'avouerez, paraît tout de même un peu difficile.

L'article 4 prive les juges de leur pouvoir d'appréciation du caractère suffisant des informations transmises au comité d'entreprise, ainsi que du délai dont ce dernier a disposé pour en prendre connaissance.

Enfin, il instaure une consultation sans conséquence du comité d'entreprise sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Or en donnant un caractère consultatif à l'intervention et en limitant la saisine à la conformité aux règles fiscales, on prive le comité d'entreprise d'un droit de veto en contrepartie de l'importance de l'argent public ainsi distribué.

M. le président. Je vais mettre aux voix l'amendement n° 108.

Mme Annie David, présidente de la commission des affaires sociales. Vous ne voulez pas entendre l'avis de la commission ni celui du Gouvernement ?

M. le président. Vous avez raison, je vous prie de bien vouloir m'excuser.

Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Merci, monsieur le président, de respecter les droits de la commission. *(Sourires.)*

La commission – je n'ai pas besoin d'en expliciter les raisons – a évidemment émis un avis défavorable.

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

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

M. Jean Desessard. Vous aviez raison, ce n'était pas la peine d'attendre les avis !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 108.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. En conséquence, l'article 4 est supprimé et les quatre-vingts amendements déposés sur cet article n'ont plus d'objet.

Pour la bonne information du Sénat, je rappelle que l'amendement n° 168, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Avant l'alinéa 1

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - Au premier alinéa de l'article L. 2323-1 du code du travail, les mots : « dans les » sont remplacés par les mots : « par leur participation aux ».

L'amendement n° 107, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

I.- Avant l'alinéa 1

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article L. 2323-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 2323-2. - Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise. »

II.- Après l'alinéa 32

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article L. 2323-25 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2323-25. - L'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise est tenu de consulter le comité d'entreprise avant ce lancement en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre envisagée et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner. »

L'amendement n° 169, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Avant l'alinéa 1

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article L. 2323-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il peut également élaborer des propositions complémentaires ou alternatives aux projets de l'employeur. » ;

2° Le second alinéa est ainsi rédigé :

« L'employeur est tenu de prendre en considération avis, vœux et propositions après les avoir mis à l'étude et en débat. Il rend compte en la motivant de la suite donnée aux avis, vœux et propositions. »

L'amendement n° 106, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Avant l'alinéa 1

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... – Le premier alinéa de l'article L. 2323-3 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il peut également élaborer des propositions complémentaires ou alternatives aux projets de l'employeur. »

L'amendement n° 110, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéas 1 à 4

Remplacer ces alinéas par deux alinéas ainsi rédigés :

I. - Après le premier alinéa de l'article L. 2323-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il dispose d'un délai d'examen suffisant lui permettant d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. »

L'amendement n° 109, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 3, seconde phrase

Remplacer les mots :

quinze jours

par les mots :

un mois

L'amendement n° 578, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, était ainsi libellé :

Alinéa 3, seconde phrase

Remplacer les mots :

quinze jours

par les mots :

trente jours

L'amendement n° 636 rectifié, présenté par Mmes Procaccia, Troendle et Bruguière, MM. Savary et Dulait, Mme Deroche, MM. Cardoux, Husson et Pinton, Mme Giudicelli, MM. Buffet, Gilles et Cambon et Mme Debré, était ainsi libellé :

Alinéa 3, seconde phrase

Compléter cette phrase par les mots :

et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1

L'amendement n° 579, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, était ainsi libellé :

Alinéa 4

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Dès lors qu'il a disposé des informations comme prévu à l'article L. 2323-4, dans des délais suffisants pour les examiner, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté. »

L'amendement n° 112, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 4

Après la référence :

L. 2323-4

insérer les mots :

et pour autant que la consultation ait été loyalement menée

L'amendement n° 632 rectifié, présenté par Mmes Procaccia, Troendle et Bruguière, MM. Savary et Dulait, Mme Deroche, MM. Cardoux, Husson et Pinton, Mme Giudicelli, MM. Buffet, Gilles et Cambon et Mme Debré, était ainsi libellé :

Alinéa 4

Remplacer les mots :

est réputé avoir été consulté

par les mots :

et, le cas échéant, le ou les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 sont réputés avoir été consultés

L'amendement n° 113, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 4

Compléter cet alinéa par les mots :

sous réserve que l'employeur lui ait fourni toutes les informations nécessaires à sa parfaite compréhension du projet et qu'il ait répondu de manière motivée à ses observations conformément aux dispositions de l'article L. 2323-4

L'amendement n° 114, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéas 5 à 9

Remplacer ces alinéas par deux alinéas ainsi rédigés :

II. – L'article L. 2323-4 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2323-4. – Pour lui permettre de formuler des propositions le comité d'entreprise dispose de toute l'information écrite et précise nécessaire transmise par l'employeur et d'un délai d'examen et d'étude suffisants. Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Après avoir pris connaissance de la réponse écrite de l'employeur à ses suggestions le comité d'entreprise émet un avis sur la suite à donner au projet de l'employeur. »

L'amendement n° 115, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéas 5 à 9

Remplacer ces alinéas par trois alinéas ainsi rédigés :

II. – L'article L. 2323-4 du même code est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les juges du fond, saisis par les membres du comité d'entreprise, apprécient souverainement le caractère suffisant des informations transmises au comité d'entreprise avant la réunion de celui-ci et du délai dont il a disposé pour en prendre connaissance.

« Cette saisine a pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. »

L'amendement n° 116, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 6

Rédiger comme suit cet alinéa :

1° Au premier alinéa, les mots : « , d'un délai d'examen suffisant » sont remplacés par les mots : « , d'un délai d'un mois » ;

L'amendement n° 119, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 9

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Cette saisine suspend la mise en œuvre du projet. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la reprise de la procédure et la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3. »

L'amendement n° 117 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 9, première phrase

Rédiger ainsi cette phrase :

Cette saisine a pour effet de prolonger d'une semaine le délai dont dispose le comité pour rendre son avis.

L'amendement n° 120, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 9, première phrase

Remplacer les mots :

n'a pas

par le mot :

a

L'amendement n° 118, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 9, seconde phrase

Supprimer le mot :

particulières

L'amendement n° 122, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 9, seconde phrase

Remplacer les mots :

peut décider

par le mot :

décide

L'amendement n° 123, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 9, seconde phrase

Après le mot :

décider

insérer les mots :

la reprise de la procédure et

L'amendement n° 121, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 9

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

L'employeur dispose alors de vingt-quatre heures pour transmettre les éléments dont le juge aura considérés qu'ils sont manquants, aux membres élus titulaires du comité d'entreprise ou le cas échéant du comité central d'entreprise.

L'amendement n° 124, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 9

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

L'employeur communique alors sans délai ces éléments au comité d'entreprise.

L'amendement n° 125, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 9

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Le manquement de l'employeur à l'obligation de communication décidée par le juge constitue un délit d'entrave.

L'amendement n° 126, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 9

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - La sous-section 1 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complétée par un article L. 2323-5-... ainsi rédigé :

« Art. L. 2323-5-... – Lorsque le comité d'entreprise estime que l'employeur n'a pas suffisamment pris en considération ses avis ou ses propositions, il peut prendre une délibération contraignant l'employeur à suspendre son projet. Toute décision du chef d'entreprise contraire à cette délibération est nulle et de nul effet.

« Le projet de l'employeur et les propositions du comité d'entreprise sont transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Cette direction prend toutes dispositions utiles afin de contribuer à la construction d'une solution recevant l'accord de l'employeur et du comité d'entreprise.

« Lorsque, compte tenu de son caractère stratégique pour le territoire, le projet de l'employeur est de nature à entraîner des conséquences négatives sur les équilibres régionaux, sur l'emploi et la vie de la population du bassin d'emploi, et en cas d'échec de sa recherche de conciliation, la direction se prononce sur le projet de l'entreprise et les propositions du comité d'entreprise. Ses décisions s'imposent à l'employeur comme au comité d'entreprise. »

L'amendement n° 127, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 11

Après le mot :

stratégiques

insérer les mots :

et les choix financiers

et remplacer le mot :

définies

par le mot :

définis

L'amendement n° 674, présenté par M. Jeannerot, au nom de la commission des affaires sociales, était ainsi libellé :

Alinéa 11

Remplacer les mots :

et les conditions de travail

par les mots :

du travail

Les trois amendements suivants étaient identiques.

L'amendement n° 128 était présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 231 rectifié était présenté par Mme Liemann et MM. Courteau, Povinelli et Labazée.

L'amendement n° 580 était présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste.

Ces trois amendements étaient ainsi libellés :

Alinéa 14, dernière phrase

Supprimer cette phrase.

L'amendement n° 581, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, était ainsi libellé :

Alinéa 14, dernière phrase

Compléter cette phrase par les mots :

et pour les entreprises d'au moins 300 salariés

L'amendement n° 582, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, était ainsi libellé :

Alinéa 15

Remplacer les mots :

et sociales,

par les mots :

sociales et environnementales

L'amendement n° 675 rectifié, présenté par M. Jeannerot, au nom de la commission des affaires sociales, était ainsi libellé :

Alinéa 16

Rédiger ainsi cet alinéa :

« La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

L'amendement n° 584, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 16

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« La base de données donne lieu à un débat trimestriel entre l'employeur et le comité d'entreprise.

L'amendement n° 525, présenté par Mme Génisson, était ainsi libellé :

I. – Alinéa 18

Après le mot :

emploi

supprimer les mots :

évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel

II. - Après l'alinéa 25

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel.

L'amendement n° 583, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 21

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« ...° Activités en faveur du développement durable ; »

L'amendement n° 130, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 22

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« °... Rémunérations de toute nature accordées aux cadres dirigeants ;

L'amendement n° 129, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 25

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« ...° Opérations financières réalisées par l'entreprise.

L'amendement n° 131, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 25

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« La base de données met clairement en évidence la part de valeur ajoutée créée dans l'entreprise dédiée à la masse salariale et à la rémunération des financeurs et des détenteurs du capital.

L'amendement n° 132, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 26

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, ces informations portent également sur le groupe lui-même.

L'amendement n° 133, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 27, seconde phrase

Compléter cet alinéa par les mots :

sans pouvoir déroger aux éléments mentionnés au présent article

L'amendement n° 134, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 28

Supprimer cet alinéa.

L'amendement n° 676, présenté par M. Jeannerot, au nom de la commission des affaires sociales, était ainsi libellé :

Alinéa 28

Après les mots :

du comité central d'entreprise

insérer les mots :

, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,

L'amendement n° 585, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, était ainsi libellé :

Alinéa 28

Après les mots :

une obligation de discrétion

insérer le mot :

raisonnable

L'amendement n° 232, présenté par Mme Lienemann et MM. Courteau et Povinelli, était ainsi libellé :

Alinéa 28

Compléter cet alinéa par les mots :

tant que celle-ci ne remet pas en cause le droit à l'information des salariés

L'amendement n° 135, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 28

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à ce que ces documents soient communiqués aux salariés dès lors que l'entreprise met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

L'amendement n° 136, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 29

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Toute modification de la base de données est portée sans délai à la connaissance des élus du comité d'entreprise et fait l'objet d'une information du comité d'entreprise lors de la réunion suivante.

L'amendement n° 137, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 31

Supprimer les mots :

dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés

L'amendement n° 171, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 32

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article L. 2323-61 du code du travail est abrogé.

L'amendement n° 138, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéas 36 à 40

Supprimer ces alinéas.

L'amendement n° 139, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 39

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 2325-42-1. – L'expert-comptable ou l'expert technique mentionné à la présente section remettent leur rapport dans un délai fixé par décret en Conseil d'État qui prévoit une modulation en fonction de la taille de l'entreprise. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, peuvent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus titulaires du comité d'entreprise. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

L'amendement n° 140, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 39, seconde phrase

Rédiger ainsi cette phrase :

Ce délai peut être prorogé d'un commun accord, ou par le juge saisi par le comité d'entreprise en la forme des référés.

L'amendement n° 141, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 39, seconde phrase

Rédiger ainsi cette phrase :

S'il estime que le délai n'est pas suffisant pour réaliser l'expertise commandée, l'expert en informe le comité d'entreprise qui peut saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, qui peut décider la prolongation de ce délai.

L'amendement n° 142, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 39, seconde phrase

Compléter cette phrase par les mots :

, et ne commence à courir que lorsque l'employeur a remis à l'expert l'ensemble des documents nécessaires à la réalisation de sa mission.

L'amendement n° 143, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 40

Supprimer cet alinéa.

L'amendement n° 144, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 40

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Si l'employeur ne communique pas à l'expert-comptable ou à l'expert technique les informations qu'il a demandées, les membres élus du comité peuvent saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. »

L'amendement n° 522 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laménie, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lenoir, Sido et les membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire, était ainsi libellé :

Alinéas 43 à 57

Supprimer ces alinéas.

Les deux amendements suivants étaient identiques.

L'amendement n° 145 était présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 541 rectifié était présenté par MM. Hue, Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Plancade, Requier, Vall et Vendasi.

Ces deux amendements étaient ainsi libellés :

Alinéa 46

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Le comité d'entreprise peut demander tout document utile à cette consultation.

L'amendement n° 233, présenté par Mme Lienemann et MM. Courteau et Povinelli, était ainsi libellé :

Alinéa 50

Après les mots :

transmis à l'employeur

insérer les mots :

, à l'autorité publique

L'amendement n° 146, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 51

Remplacer les mots :

saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique

par les mots :

demander le remboursement des sommes déjà perçues par l'entreprise

L'amendement n° 147, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 52

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

L'absence de réponse de l'employeur ou la non-inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration ou du conseil de surveillance pour un autre motif que celui visé dans cet article, constitue un délit d'entrave.

L'amendement n° 148, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 53

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

À défaut, ils encourent les sanctions prévues en cas de délit d'entrave.

L'amendement n° 149, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 54

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« En cas d'absence de réponse suffisante de l'employeur à l'issue des réunions des organes visés par les alinéas précédents et par l'article L. 2323-26-2, ou de non-conformité de l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi à sa destination légale, le comité d'entreprise peut saisir le tribunal administratif d'une requête tendant à voir ordonner le remboursement par l'entreprise des sommes reçues par l'entreprise à ce titre. Il peut également demander, en référé, la suspension du versement. »

L'amendement n° 542, présenté par MM. Hue, Collombat et Tropeano, était ainsi libellé :

Après l'alinéa 54

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Art. L. 2323-26-4. – Lorsque la réponse de l'employeur requise à l'article L. 2323-26-3 est considérée comme insuffisante, le comité d'entreprise peut saisir le tribunal administratif pour demander la suspension du versement du crédit d'impôt et le remboursement des sommes indûment perçues. »

L'amendement n° 150, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 61

Supprimer cet alinéa.

L'amendement n° 151, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 61

Après le mot :

employeur

insérer les mots :

après accord d'entreprise

L'amendement n° 677, présenté par M. Jeannerot, au nom de la commission des affaires sociales, était ainsi libellé :

Alinéa 64, dernière phrase

Rédiger ainsi cette phrase :

Les représentants sont désignés par la délégation du personnel de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en son sein, pour la durée de leur mandat ;

L'amendement n° 152, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 64

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Le secrétaire de l'instance est choisi parmi les représentants des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de cette instance lors de sa première réunion.

L'amendement n° 153, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 66

Remplacer les références :

aux 1° et 2°

par la référence :

au 2°

L'amendement n° 156, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 71

Supprimer cet alinéa.

Les deux amendements suivants étaient identiques.

L'amendement n° 534 était présenté par MM. Vanlerenberghe, Marseille et Amoudry, Mmes Dini et Jouanno, M. Roche et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC.

L'amendement n° 637 rectifié était présenté par Mmes Procaccia, Troendle et Bruguière, MM. Savary et Dulait, Mme Deroche, MM. Cardoux, Husson et Pinton, Mme Giudicelli, MM. Buffet, Gilles et Cambon et Mme Debré.

Ces deux amendements étaient ainsi libellés :

Alinéa 71

Après les mots :

accord d'entreprise

insérer les mots :

ou de groupe

L'amendement n° 155, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Alinéa 71

Compléter cet alinéa par les mots :

à la condition que cette instance ait procédé à une visite sur chacun des lieux concernés

L'amendement n° 162, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article L. 4121-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« ...° Réaliser un livret d'information sur les risques auxquels les salariés peuvent être exposés, les droits et les procédures en matière de santé au travail et donner les instructions appropriées aux travailleurs ainsi que les coordonnées du service de santé au travail. »

L'amendement n° 157, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - Le 1° de l'article L. 4622-2 du même code est complété par les mots : « et en vue d'éviter la survenue de pathologies à effet différé ».

L'amendement n° 158, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article L. 4622-2 du même code est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le refus de l'employeur de se conformer aux prescriptions du médecin du travail doit être motivé par écrit.

« En cas de contentieux liés à l'altération ou à la dégradation de l'état de santé du salarié, en lien avec son activité professionnelle, le refus de l'employeur de se conformer aux prescriptions du médecin lui est opposable.

L'amendement n° 160, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - Au III de l'article L. 4624-3 du même code, les mots : « , à leur demande, » sont supprimés.

L'amendement n° 163, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article L. 4625-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ces médecins doivent être titulaires d'une habilitation délivrée par l'autorité administrative conditionnée par le suivi d'une formation spécifique dont le contenu est fixé par décret. Le protocole précise les modalités d'exercice au sein du service de santé au travail et l'incompatibilité entre la fonction de médecin de soin du travailleur ou de l'employeur et le suivi médical du travailleur prévu par le protocole. »

L'amendement n° 159, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, était ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - Après le premier alinéa de l'article L. 4644-1 du même code, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

« Ces derniers ne peuvent pas être licenciés sans autorisation préalable de l'inspection du travail, durant la période d'accomplissement des missions visées à l'alinéa précédent, et durant une période de douze mois suivant la fin de celle-ci. »

« L'employeur qui décide d'opter pour la nomination d'un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention est tenu d'opérer ce choix parmi les salariés recrutés par son entreprise en contrat à durée indéterminée et dont la période d'essai et de renouvellement est expirée. »

La parole est à M. François Rebsamen.

M. François Rebsamen. Monsieur le président, je demande une suspension de séance.

M. le président. Mes chers collègues, nous allons interrompre nos travaux pour quelques instants.

La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à dix heures cinquante-cinq, est reprise à onze heures dix.)

M. le président. La séance est reprise.

Demande d'un vote unique

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

M. Michel Sapin, ministre. Monsieur le président, mesdames, messieurs les sénateurs, chacun a pu le constater, à la reprise de la discussion, ce matin, nous étions à plus de dix-huit heures de débat. Nous avons examiné 156 amendements sur les 679 déposés, ce qui correspond à une moyenne de 8 amendements par heure. Depuis neuf heures trente, ce matin, et jusqu'au vote de l'amendement n° 108, nous en avons examiné 7. Par ailleurs, le Sénat a eu recours à cinquante scrutins publics, ce qui me paraît rarement vu.

À ce rythme-là, et indépendamment des conséquences du vote de l'amendement n° 108, il nous faudrait siéger encore une soixantaine d'heures, au minimum, pour terminer l'examen du texte. Cela n'est évidemment pas compatible avec l'organisation des débats prévue par la conférence des présidents du Sénat. C'est pourquoi, en application de l'article 44, alinéa 3, de la Constitution, le Gouvernement demande au Sénat de se prononcer par un seul vote sur l'ensemble du texte et sur l'ensemble des articles et des amendements restant en discussion à cet instant, en retenant les amendements n° 556 rectifié, 642, 661, 644, 663, 660, 646, 647, 662, 648, 649 rectifié, 664 rectifié, 665, 529 rectifié, 678, 679, 666, 667, 264, 672, 668, 673 et 671, à l'exclusion de tous les autres.

Mesdames, messieurs les sénateurs, le recours à cette procédure ne met évidemment pas fin au débat. Chacun d'entre vous pourra continuer de présenter ses amendements, sur lesquels la commission et le Gouvernement seront appelés à émettre un avis. À la fin des débats, chacun pourra expliquer son vote.

À l'Assemblée nationale, l'expression de positions critiques, parfaitement légitime, a été possible. Je respecte l'opinion de chacun et de chacune d'entre vous. Il ne m'appartient absolument pas de qualifier l'attitude des uns et des autres. Chacun est libre d'utiliser les modalités des débats comme il l'entend. Reste que je regrette que nos discussions au Sénat ne puissent se dérouler comme à l'Assemblée nationale, où le temps imparti à l'examen de ce texte était le même qu'en ces lieux et où chacun avait pu s'exprimer dans le respect de l'organisation des débats établie par la conférence des présidents.

M. le président. En application de l'article 44, dernier alinéa, de la Constitution et de l'article 42, alinéa 7, du règlement, le Gouvernement demande au Sénat de se prononcer par un seul vote sur les articles et les amendements

restant à examiner en ne retenant que les amendements proposés ou acceptés par le Gouvernement et sur l'ensemble du projet de loi.

Les amendements retenus sont ceux énoncés par le Gouvernement.

Acte est donné de cette demande.

M. le président. La parole est à Mme Éliane Assassi, pour un rappel au règlement.

Mme Éliane Assassi. À vrai dire, les propos tenus par M. le ministre ne nous surprennent pas. Nous nous y attendions. Cependant, permettez-moi de vous dire, mes chers collègues, que, pour le groupe CRC, il s'agit là d'un coup de force, et je pèse mes mots, contre la démocratie parlementaire. La conférence des présidents est également mise en cause, puisque cette dernière avait prévu que les débats puissent éventuellement se poursuivre dimanche.

Nous sommes samedi, et il est onze heures vingt. Nos débats, je le rappelle, ont commencé jeudi en fin de matinée. Ils ont été interrompus par une série de questions cibles thématiques. En somme, l'examen de ce texte n'a débuté que jeudi, à seize heures. Excusez-moi, mais deux jours et demi de discussion sur un texte d'une aussi grande importance, cela me paraît peu ! J'avais d'ailleurs déjà alerté les membres de la conférence des présidents du 20 mars sur le faible nombre de jours prévus pour le débat sur ce texte dit de « sécurisation de l'emploi ».

Je crois me souvenir que l'opposition d'hier, qui est la majorité d'aujourd'hui, s'élevait contre l'utilisation de telles méthodes. Je crois également me souvenir que M. Sarkozy lui-même n'a pas osé recourir à cette procédure très souvent, puisqu'elle n'a dû être demandée que trois fois durant son mandat. En outre, il l'a utilisée contre l'opposition. Vous, monsieur le ministre, vous l'utilisez contre la majorité. C'est purement et simplement scandaleux !

J'émet donc la plus vive protestation contre la décision que vous venez de prendre. C'est un coup de force réalisé non seulement contre les élus du groupe communiste républicain et citoyen, mais aussi contre le monde du travail, qui, comme je l'ai dit à l'occasion de la présentation d'un amendement, est concerné par ce texte.

Je ne comprends pas cette attitude ; je ne comprends pas la posture du parti socialiste, du groupe socialiste au Sénat et du Gouvernement. Je trouve cela vraiment inadmissible, et je pense que nous en reparlerons !

M. le président. Je rappelle que cette demande est une prérogative exclusive du Gouvernement et ne peut donner lieu à débat.

Mme Éliane Assassi. Le Gouvernement n'y a pas eu recours contre la droite lors de l'examen du projet de loi « mariage pour tous », et il le fait aujourd'hui contre les communistes !

M. le président. La parole est à M. François Rebsamen, pour un rappel au règlement.

M. François Rebsamen. Je voudrais dire à Mme la présidente du groupe CRC que les scrutins publics à répétition nous empêchent de respecter les conclusions de la conférence des présidents.

Mme Éliane Assassi. La demande de scrutin public est un droit !

M. François Rebsamen. Bien sûr, mais je crois que nous avons battu un record.

Continuons à examiner les amendements et avançons, sinon nous ne parviendrons pas à finir ce débat dans les délais initialement prévus.

M. le président. La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière, pour un rappel au règlement.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. Mon groupe s'oppose également au recours au vote bloqué et n'apprécie guère ce qui est en train de se passer.

M. le président. La parole est à Mme Nathalie Goulet, pour un rappel au règlement.

Mme Nathalie Goulet. Mon rappel au règlement se fonde sur l'article 29 du règlement du Sénat relatif à l'organisation de nos travaux.

Le groupe UDI-UC considère également que la procédure à laquelle le Gouvernement a recours n'est pas acceptable pour le Parlement. Cela étant, compte tenu du déroulement du débat depuis trois jours, il semblait difficile de faire autrement si nous voulons avancer sur ce texte important, dont on ne débat pas sur le fond.

Les amendements que nous examinons sont certes intéressants, mais ils se révèlent tout à fait marginaux par rapport à l'accord national interprofessionnel.

Mme Éliane Assassi. C'est vous qui le dites !

Mme Isabelle Pasquet. Ils permettent au contraire d'aller au fond !

Mme Nathalie Goulet. Quoi qu'il en soit, l'opposition sénatoriale n'est en rien responsable de cette situation.

M. le président. La parole est à M. Jean Desessard, pour un rappel au règlement.

M. Jean Desessard. Moi, j'aurais préféré terminer dimanche. Comme je l'ai dit à nos camarades communistes, il aurait été plus intéressant que nous puissions mener un véritable travail de fond plutôt qu'une bataille de procédure, d'autant que l'examen de ce texte a donné lieu à d'intéressants moments de discussion et de débat, qui ont fait apparaître des divergences, mais qui ont aussi permis d'approfondir certaines questions.

Je voterai donc contre cette demande de vote bloqué.

M. Marc Daunis. Il n'y aura pas de vote !

Mme Éliane Assassi. C'est de droit, c'est encore pire !

M. Jean Desessard. Si le Parlement avait eu le droit de se prononcer, alors j'aurais voté contre (*Sourires.*), même si je préférerais que nos travaux avancent plus vite.

Nous tous ici, à gauche, nous avons quand même eu trois semaines et deux week-ends entiers pour examiner le projet de loi portant réforme des retraites.

Mme Éliane Assassi. C'était avant !

M. Jean Desessard. Je suis bien obligé de reconnaître que le gouvernement de l'époque a laissé l'opposition parlementaire travailler, même si elle l'a fait intelligemment mais aussi quelquefois de manière laborieuse.

Je le répète, j'aurais aimé que nos débats s'attachent plus au fond qu'à la procédure. Toutefois, je trouve la décision du Gouvernement expéditive. Voilà qui promet pour certains de nos prochains débats !

M. le président. Je donne acte à leurs auteurs de leur rappel au règlement.

Articles additionnels après l'article 4

M. le président. L'amendement n° 78, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 4

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 2323-34 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 2323-34.* - Le comité d'entreprise émet chaque année, à l'occasion de deux réunions spécifiques, un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente. Le projet de plan pour l'année à venir lui est soumis pour avis conforme.

« En cas de rejet par le comité d'entreprise, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour présenter un nouveau plan dans les mêmes conditions.

« Si le plan est de nouveau rejeté par le comité d'entreprise, il est tenu d'élaborer un document unilatéral qu'il soumet pour homologation à l'autorité administrative. Celle-ci dispose d'un délai d'un mois pour le valider. Le silence vaut refus de l'administration.

« Dans une telle situation, l'employeur encourt la sanction prévue dans le cas de délit d'entrave aux attributions du comité d'entreprise. »

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Monsieur le président, pardonnez mon inexpérience. Si j'ai bien compris, nous pouvons présenter nos amendements, mais les explications de vote ne sont pas autorisées.

M. le président. Les auteurs des amendements conservent leur droit de présentation. En conséquence, les amendements sont défendus ; la commission et le Gouvernement donnent leur avis.

Le vote est réservé et le Sénat se prononcera sur les amendements retenus et sur l'ensemble du projet de loi, en application de l'article 44, alinéa 3, de la Constitution, non par un vote bloqué mais par un vote unique.

Mme Éliane Assassi. C'est beau la sémantique !

M. le président. Veuillez poursuivre, mon cher collègue.

M. Dominique Watrin. L'article L. 2323-34 du code du travail dispose que, « chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir ». Cependant – c'est bien là le problème –, il ne s'agit que d'un avis, et l'on sait bien ce que les employeurs peuvent faire de l'avis de leurs salariés, nous en avons tous des témoignages.

Le plan de formation de l'entreprise est un document qui retrace l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés. La loi n'oblige pas l'employeur à mettre en place un plan de formation, même si l'y est incité. Il est par ailleurs libre de déterminer sa politique de formation, de choisir les salariés à qui il souhaite en faire bénéficier, à condition – heureusement ! – de ne pas se rendre coupable de discriminations. Le plan de formation du personnel, lorsqu'il est produit, est donc un document qui revêt une grande importance et qui concerne d'abord les salariés.

Selon nous, la formation des salariés ne doit pas être uniquement liée aux projets et à l'adaptation aux outils de l'entreprise. Le plan de formation doit aussi prendre en compte les souhaits de développement personnel des salariés. Telles sont les raisons pour lesquelles nous proposons de renforcer les prérogatives des comités d'entreprise, en prévoyant que le projet de plan élaboré pour l'année à venir soit soumis à l'avis conforme du comité d'entreprise. En outre, dans la mesure où ce plan engage l'avenir, nous souhaitons que le comité d'entreprise soit davantage associé à cette préparation.

Pour permettre une véritable sécurisation des parcours professionnels, il nous semble nécessaire de créer des outils permettant de rompre avec l'insécurité permanente propre au marché du travail. À quoi bon une sécurisation des parcours professionnels si les employeurs peuvent encore, à leur guise, fermer des usines sans se soucier des intérêts collectifs et procéder à des licenciements boursiers? Peut-on véritablement parler de sécurisation des parcours professionnels quand les entreprises refusent de reconnaître leur responsabilité sociale et ne permettent plus aux salariés, par le biais de leurs représentants, de jouer pleinement leur rôle?

Tel est le sens de cet amendement que nous vous invitons à voter, mes chers collègues, et qui vise à renforcer les prérogatives du comité d'entreprise dans le domaine de la formation professionnelle.

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

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Cet amendement vise à donner au comité d'entreprise un droit d'opposition au plan de formation. Cette proposition est en décalage par rapport au code du travail, qui prévoit que le comité d'entreprise émet un avis, la décision finale revenant à l'employeur.

Par conséquent, la commission a émis un avis défavorable.

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

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

M. le président. Le vote est réservé.

La parole est à Mme Éliane Assasi.

Mme Éliane Assasi. Monsieur le président, la décision du Gouvernement nous oblige à nous réorganiser. Je demande donc une suspension de séance pour réunir mon groupe.

M. le président. Mes chers collègues, nous allons interrompre nos travaux pour quelques instants.

La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à onze heures trente, est reprise à onze heures cinquante.)

M. le président. La séance est reprise.

Nous poursuivons l'examen des amendements tendant à insérer des articles additionnels après l'article 4.

L'amendement n° 161, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 4

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 4624-3 du code du travail est complété par un IV ainsi rédigé :

« IV. – En cas de contentieux lié à l'altération ou à la dégradation de l'état de santé du salarié en lien avec son activité professionnelle, le refus de l'employeur de se conformer aux prescriptions du médecin lui est opposable. »

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Comme vous le savez, il résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail que l'employeur a, à l'égard des personnes qu'il salarié, l'obligation de tout faire pour que le travail ne puisse pas avoir pour effet d'altérer leur santé. C'est après tout la moindre des choses, même si nous gardons en mémoire les différents cas de maladies professionnelles, singulièrement de cancers, survenues en raison de l'exposition des salariés à des poussières, des solvants ou d'autres produits.

Le code du travail est on ne peut plus clair : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » Il résulte de cette disposition qu'une double obligation pèse sur l'employeur : une obligation de moyens, que l'employeur doit mobiliser pour protéger la santé des salariés, mais aussi une obligation de résultat.

La jurisprudence est constante depuis l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation, le 28 février 2006, dans l'affaire *Sté Cubit France technologies SA*, qui consacra le principe en ces termes : « [...] l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ».

Les médecins du travail jouent dans cette relation un rôle majeur, puisqu'ils peuvent être amenés à formuler différentes remarques ou observations aux employeurs, les invitant à apporter des modifications aux conditions de travail ou à aménager les postes sur lesquels les salariés travaillent. Ces recommandations n'ont pas de force contraignante, et les employeurs peuvent ne pas les suivre. Pour autant, on ne peut pas considérer qu'ils n'ont pas été informés et leur inaction prend ici une autre dimension, en revêtant un caractère fautif.

Nous proposons donc, dans l'intérêt des salariés, et afin de leur permettre, en cas de contentieux, d'être mieux indemnisés, ou tout au moins de faciliter leurs démarches, d'inscrire dans le code du travail que le refus de l'employeur de se conformer aux prescriptions soit motivé par écrit et que cet écrit soit opposable à l'employeur.

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

M. Claude Jeannerot, rapporteur. La santé au travail relevant d'autres dispositions que celles figurant dans le texte, l'avis est défavorable.

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

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

M. le président. Le vote est réservé.

L'amendement n° 164, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 4

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après le 1° bis de l'article L. 422-4 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 1° ter ainsi rédigé :

« 1^o ter Imposition d'une cotisation supplémentaire en cas de non-respect par l'employeur des obligations découlant de l'article L. 4622-1 du code du travail ; ».

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. Selon une étude de l'INSEE en date de décembre 2012, en 2011, le régime général de sécurité sociale a reconnu 36,2 accidents du travail avec arrêt pour 1 000 salariés. On y apprend notamment que cet indice de fréquence est considérablement plus élevé chez les ouvriers où il atteint 82, contre 36 pour les employés, et seulement 5 pour les cadres. Autrement dit, les inégalités sociales en matière de santé ont la vie dure !

L'institut Eurostat souligne quant à lui que la France présente le troisième plus fort risque d'accidents du travail en Europe,...

M. Jean Desessard. Ah bon !

M. Michel Le Scouarnec. ... juste derrière le Portugal et l'Espagne, et la baisse des cas d'accidents du travail demeure particulièrement faible. De surcroît, il conviendrait encore de minorer cette baisse, car elle ne résulterait pas uniquement des actions de prévention mises en œuvre par les employeurs en lien avec les CHSCT ou les services de santé au travail.

Il faudrait, selon un rapport de la CNAM elle-même, rechercher la cause de cette réduction du taux d'accidents du travail dans la forte baisse d'activité, notamment dans les secteurs industriels, le bâtiment et les travaux publics. C'est donc à la crise et à la suppression de plusieurs millions d'emplois qu'il faudrait imputer cette baisse.

Mais si les accidents sont moins nombreux, les maladies professionnelles, elles, ne cessent de progresser, avec une hausse de 5 % en 2009, notamment du côté des troubles musculo-squelettiques, qui progressent de 7 % par an en moyenne.

Dans ce contexte, il nous semble que des mesures radicales doivent être prises à l'égard des employeurs qui ne se conformeraient pas à l'article L. 4622-1 du code du travail, qui impose aux employeurs de constituer des services de santé au travail. Afin de les contraindre à créer ces services, dont on voit qu'ils peuvent participer à la réduction des accidents et des maladies professionnelles, nous proposons d'autoriser les caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail à appliquer à ses employeurs une cotisation supplémentaire.

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

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Pour les mêmes raisons que précédemment, l'avis est défavorable.

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

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

M. le président. Le vote est réservé.

La parole est à Mme la présidente de la commission des affaires sociales.

Mme Annie David, présidente de la commission des affaires sociales. J'ai bien compris que le Gouvernement voulait accélérer le débat. Il me semble toutefois que, dans une assemblée parlementaire comme la nôtre, la discussion devrait pouvoir se dérouler jusqu'à son terme. Les réponses de M. le rapporteur et de M. le ministre aux amendements présentés ne sont pas non plus de nature à favoriser les échanges.

Monsieur le ministre, vous avez indiqué que le débat avait déjà eu lieu à l'Assemblée nationale. C'est exact, mais je rappelle que, en France, l'institution parlementaire est

fondée sur le bicamérisme. Si l'on veut respecter le Parlement, la moindre des choses, c'est que la discussion puisse aussi avoir lieu dans cet hémicycle, par égard pour les sénatrices et les sénateurs, lesquels doivent en outre disposer d'un minimum d'informations sur les amendements qui sont présentés.

Je vous rappelle de surcroît que la commission des affaires sociales a dû travailler dans des conditions d'urgence extrême et que M. le rapporteur a livré à ses membres des explications assez rapides, renvoyant pour le reste au débat en séance publique. Dès lors, il n'est pas très correct de vouloir priver celles et ceux qui ont présenté des amendements de la discussion en séance.

Je m'étonne de cette volonté de faire taire le débat parlementaire, alors même que nos institutions sont basées sur l'existence de deux chambres parlementaires.

La procédure accélérée ayant été engagée sur ce texte, il n'y aura donc qu'une seule lecture dans chaque assemblée. Le Gouvernement en a décidé ainsi et nous ne contestons pas l'urgence au vu de la situation économique de notre pays. Pour autant, il nous semble que les parlementaires ont au moins le droit de pouvoir débattre des amendements qui ont été déposés.

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

M. Claude Jeannerot, rapporteur. J'entends les arguments de Mme la présidente de la commission, mais je conteste le reproche qui m'est adressé.

Mme Éliane Assassi. Mme David ne vous fait pas de reproche !

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Depuis le début de nos travaux, je me suis efforcé, avec persévérance, patience et souci de pédagogie, de donner, pour chacun des amendements, tous les arguments et explications utiles.

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

M. Michel Sapin, ministre. Madame la présidente de la commission, vos propos sont en grande partie fondés. Toutefois, je n'ai jamais dit que le débat n'avait pas de raisons de se dérouler au Sénat parce qu'il avait déjà eu lieu à l'Assemblée nationale. J'ai simplement souligné que le débat avait pu avoir lieu sur le fond et complètement, sur tous les amendements, à l'Assemblée nationale, dans le respect de l'organisation des travaux prévue par la conférence des présidents et de tous les groupes politiques.

Mme Éliane Assassi. C'est aussi ce qui était prévu ici, mais ce n'est pas ce que l'on fait !

M. Michel Sapin, ministre. Je donnerai bien évidemment des explications sur un certain nombre d'amendements. D'autres en revanche sont très proches d'amendements que nous avons examinés antérieurement, et je ne vais pas répéter inlassablement les mêmes arguments.

Il vous est parfaitement loisible de soulever tous les problèmes qui peuvent se poser dans la société française ; votre démarche est légitime. Mais, dès le départ, j'ai précisé que je souhaitais rester dans le cadre du document d'orientation du Gouvernement et de la négociation elle-même. C'est pourquoi avancer l'argument selon lequel les amendements présentés n'entrent pas dans le champ du texte, même s'il est répétitif, n'en demeure pas moins respectueux des positions de chacun.

M. le président. La parole est à Mme Éliane Assassi.

Mme Éliane Assassi. Je sens bien que vous êtes mal à l'aise, monsieur le ministre. Il est en effet difficile d'expliquer l'inexplicable.

Le débat est inscrit à l'ordre du jour du Sénat, le cas échéant, jusqu'à dimanche soir inclus. Or nous sommes samedi midi! Vous pouvez essayer d'user de tous les arguments possibles et imaginables, ils ne tiennent pas. En réalité, vous ne voulez pas que le Sénat débattenne de ce texte. C'est clair, net et précis!

Je vous le demande donc à vous comme je l'ai demandé hier à vos amis du groupe socialiste: assumez!

Article 5

- ① I. – La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :
- ② 1° A Le dernier alinéa de l'article L. 225-25 est complété par les mots : « ni aux salariés nommés administrateurs en application des articles L. 225-27 et L. 225-27-1 » ;
- ③ 1° Après l'article L. 225-27, il est inséré un article L. 225-27-1 ainsi rédigé :
- ④ « Art. L. 225-27-1. – I. – Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, il est stipulé dans les statuts que le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-17 et L. 225-18, des administrateurs représentant les salariés.
- ⑤ « Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation.
- ⑥ « II. – Le nombre des administrateurs représentant les salariés est égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs mentionnés aux articles L. 225-17 et L. 225-18 est supérieur à douze et à un s'il est égal ou inférieur à douze.
- ⑦ « Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17, ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-18-1.
- ⑧ « III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité de groupe, l'assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les administrateurs représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :
- ⑨ « 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28 ;
- ⑩ « 2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au I du présent article ;
- ⑪ « 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du code du travail dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul administrateur est à désigner ou, par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux administrateurs sont à désigner ;
- ⑫ « 4° Lorsque deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l'autre par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code, ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.
- ⑬ « L'élection ou la désignation des administrateurs représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts prévue au premier alinéa du présent III.
- ⑭ « IV. – Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au conseil d'administration de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au III.
- ⑮ « À défaut de modification des statuts à l'issue du délai prévu au premier alinéa du III, les administrateurs représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1° du III dans les six mois suivant l'expiration du même délai. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection.
- ⑯ « V. – (*Supprimé*)
- ⑰ « VI. – Les sociétés répondant aux critères fixés au I et dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-27, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, ne sont pas soumises à l'obligation prévue aux I, II et III du présent article dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au II.
- ⑱ « Lorsque le nombre de ces administrateurs est inférieur au nombre prévu au II, les I à IV sont applicables à l'expiration du mandat en cours des administrateurs représentant les salariés. » ;
- ⑲ 2° L'article L. 225-28 est ainsi modifié :
- ⑳ a) À la première phrase du premier alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;

- 21) *b)* À la première phrase du troisième alinéa, après le mot : « assimilés », sont insérés les mots : « en application de l'article L. 225-27 » ;
- 22) *c)* Au début du quatrième alinéa, sont ajoutés les mots : « Lorsqu'il est fait application de l'article L. 225-27, » ;
- 23) *d)* Le quatrième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
- 24) « Lorsqu'il est fait application de l'article L. 225-27-1, les candidats ou listes de candidats sont présentés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 2122-1 du code du travail. » ;
- 25) *e)* Après la troisième phrase du cinquième alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée :
- 26) « Le candidat et son remplaçant sont de sexe différent. » ;
- 27) *f)* Le sixième alinéa est complété par les mots et une phrase ainsi rédigée :
- 28) « et être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe. Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. » ;
- 29) 2° *bis* Au troisième alinéa de l'article L. 225-22, après les mots : « par les salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- 30) 2° *ter (nouveau)* Au quatrième alinéa de l'article L. 225-23, les mots : « en application des dispositions de l'article L. 225-27 » sont remplacés par les mots : « ou désignés en application des articles L. 225-27 et L. 225-27-1 » ;
- 31) 3° L'article L. 225-29 est ainsi modifié :
- 32) *a)* À la première phrase du premier alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- 33) *b)* À la première phrase du second alinéa, après la référence : « L. 225-27, », est insérée la référence : « L. 225-27-1, » ;
- 34) 4° L'article L. 225-30 est ainsi modifié :
- 35) *a)* À la première phrase, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » et après le mot : « entreprise, », sont insérés les mots : « de membre du comité de groupe, » ;
- 36) *a bis)* Après la première phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :
- 37) « Il est également incompatible avec tout mandat de membre d'un comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, de membre de l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code ou de membre d'un comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code. » ;
- 38) *b)* À la deuxième phrase, après le mot : « élection », sont insérés les mots : « ou de sa désignation » ;
- 39) 4° *bis* Après l'article L. 225-30, sont insérés des articles L. 225-30-1 et L. 225-30-2 ainsi rédigés :
- 40) « *Art. L. 225-30-1.* – Les administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, dans la limite d'une durée fixée par décret. Ce temps est considéré comme du temps de travail.
- 41) « *Art. L. 225-30-2.* – Les administrateurs élus par les salariés ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 bénéficient à leur demande d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Ce temps de formation n'est pas imputable sur le crédit d'heures prévu à l'article L. 225-30-1. » ;
- 42) 5° À la première phrase de l'article L. 225-31, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- 43) 6° L'article L. 225-32 est ainsi modifié :
- 44) *a)* Le premier alinéa est complété par les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- 45) *b)* À la première phrase du second alinéa, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- 46) 7° L'article L. 225-33 est abrogé.
- 47) 8° L'article L. 225-34 est ainsi modifié :
- 48) *a)* Au premier alinéa du I, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désigné en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- 49) *b)* Le I est complété par un 3° ainsi rédigé :
- 50) « 3° Lorsque la désignation a eu lieu selon l'une des modalités prévues aux 2° à 4° du III de l'article L. 225-27-1, par un salarié désigné dans les mêmes conditions. » ;
- 51) *c)* Le II est complété par les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-27-1 » ;
- 52) 9° (*Supprimé*)
- 53) 10° Au premier alinéa de l'article L. 225-44, la référence : « et L. 225-27 » est remplacée par les références : « , L. 225-23, L. 225-27 et L. 225-27-1 ».
- 54) II. – La sous-section 2 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du même code est ainsi modifiée :
- 55) 1° A Le dernier alinéa de l'article L. 225-72 est complété par les mots : « ni aux salariés nommés membres du conseil de surveillance en application des articles L. 225-79 et L. 225-79-2 » ;
- 56) 1° Après l'article L. 225-79-1, il est inséré un article L. 225-79-2 ainsi rédigé :
- 57) « *Art. L. 225-79-2.* – I. – Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ou au moins dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, il est stipulé dans les statuts que le conseil de surveillance comprend, outre les membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-69 et L. 225-75, des membres représentant les salariés.

- 68 « Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation.
- 69 « II. – Le nombre des membres du conseil de surveillance représentant les salariés est égal à deux dans les sociétés dont le nombre de membres désignés selon les modalités mentionnées à l'article L. 225-75 est supérieur à douze et à un s'il est égal ou inférieur à douze.
- 70 « Les membres du conseil de surveillance représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal des membres du conseil de surveillance prévus à l'article L. 225-69, ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-69-1.
- 71 « III. – Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité de groupe, l'assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :
- 72 « 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28 ;
- 73 « 2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au I du présent article ;
- 74 « 3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du code du travail dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul membre est à désigner, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux membres sont à désigner ;
- 75 « 4° Lorsque deux membres sont à désigner, la désignation de l'un des membres selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l'autre par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code, ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.
- 76 « L'élection ou la désignation des membres du conseil de surveillance représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts prévue au premier alinéa du présent III.
- 77 « IV. – Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au directeur de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au III.
- 78 « À défaut de modification des statuts à l'issue du délai prévu au premier alinéa du III, les membres du conseil de surveillance représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1° du III dans les six mois suivant l'expiration du même délai. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection.
- 79 « V. – (*Supprimé*)
- 80 « VI. – Les sociétés répondant aux critères fixés au I et dont le conseil de surveillance comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-79, de l'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public ou de l'article 8-1 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, ne sont pas soumises à l'obligation prévue aux I, II et III du présent article dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au II.
- 81 « Lorsque le nombre de ces membres est inférieur au nombre prévu au II, les I à IV sont applicables à l'expiration du mandat en cours des membres du conseil de surveillance représentant les salariés. » ;
- 82 2° A l'article L. 225-80, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés en application de l'article L. 225-79-2 ».
- 83 III. – Après l'article L. 226-5 du même code, il est inséré un article L. 226-5-1 ainsi rédigé :
- 84 « *Art. L. 226-5-1.* – Dans les sociétés répondant aux critères fixés au I de l'article L. 225-79-2, les salariés sont représentés au sein du conseil de surveillance dans les conditions prévues aux articles L. 225-79-2 et L. 225-80. »
- 85 IV. – L'article L. 2323-65 du code du travail est ainsi modifié :
- 86 1° A (*nouveau*) Après le mot : « anonymes », sont insérés les mots : « et les sociétés en commandite par actions » ;
- 87 1° Après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « ou désignés » ;
- 88 2° La référence : « et L. 225-79 » est remplacée par les références : « , L. 225-27-1, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 ».
- 89 IV *bis.* – Le livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :
- 90 1° Le 12° de l'article L. 2411-1 est complété par les mots : « , des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions » ;
- 91 2° À la fin de l'intitulé de la sous-section 2 de la section 10 du chapitre 1^{er} du titre I^{er}, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;
- 92 3° Au premier alinéa de l'article L. 2411-17, après le mot : « public », sont insérés les mots : « , des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions » ;
- 93 4° À la fin de l'intitulé de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre I^{er} du titre II, les mots : « du secteur public » sont supprimés ;
- 94 5° Au premier alinéa de l'article L. 2421-5, après le mot : « public », sont insérés les mots : « , d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, » ;

85 6° À la fin de l'intitulé du chapitre V du titre III, les mots : « du secteur public » sont supprimés.

86 7° (*nouveau*) Au premier alinéa de l'article L. 2435-1, après le mot : « surveillance », sont insérés les mots : « d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions ».

87 V. – Au plus tard en 2014, les sociétés répondant aux critères fixés aux articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 à la date de publication de la présente loi modifient leurs statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les représentants des salariés au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance prévus aux mêmes articles. Pour ces sociétés, l'élection ou la désignation de ces représentants intervient au plus tard le premier jour du vingt-sixième mois suivant la date de publication de la présente loi. Les injonctions prévues aux articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 sont applicables.

88 VI. – Avant le 30 juin 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur le bilan de la mise en œuvre de l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance et formulant des propositions en vue de son extension, s'agissant notamment du nombre de représentants des salariés, du champ des entreprises concernées, de l'application de cette obligation aux filiales et de la participation des représentants des salariés aux différents comités du conseil d'administration ou de surveillance.

M. le président. La parole est à Mme Éliane Assassi, sur l'article.

Mme Éliane Assassi. L'article 5 de ce projet de loi vise à imposer l'obligation de représentation des salariés au sein des conseils d'administration des grandes entreprises implantées en France. Le Gouvernement et la commission présentent cette mesure comme étant de nature à accroître la participation des salariés à la gouvernance de ces sociétés, ce dont nous doutons.

Tout d'abord, la mesure n'est pas nouvelle. L'article L. 225-79 du code de commerce organise déjà, de manière facultative, la possibilité d'intégrer dans les organes de gouvernance des sociétés volontaires des représentants salariés élus, soit par le personnel de la société, soit par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social se trouve en France. Ces représentants du personnel siégeant au sein des conseils d'administration des sociétés sont par ailleurs des membres de plein droit pouvant, comme les autres, prendre part au vote de certaines décisions. En revanche, ils ne peuvent cumuler ce mandat avec une fonction syndicale, ce qui nous paraît particulièrement injuste.

Ensuite, la loi prévoit que, dans certaines situations, la représentation des salariés au sein des conseils d'administration de certaines sociétés est obligatoire. C'est notamment le cas des salariés actionnaires dès lors que ceux-ci détiennent plus de 3 % du capital social des entreprises publiques, ou anciennement publiques, ou des sociétés européennes.

Enfin, elle prévoit également la participation, avec voix consultative, c'est-à-dire sans possibilité de prendre part aux votes, des délégués désignés par le comité d'entreprise.

Certes, nous en convenons, l'article 5 constitue, comme je l'ai dit lors de la réunion de la commission des lois, une avancée. Des situations facultatives vont devenir obligatoires et les entreprises privées qui, jusqu'ici, ne jouaient pas réelle-

ment le jeu seront contraintes d'accueillir dans leurs instances de gouvernance des représentants des salariés pouvant prendre part aux votes.

Nous prenons également acte des modifications adoptées par l'Assemblée nationale, qui renforcent le mécanisme.

Je pense à la disposition prévoyant que les représentants des salariés pourront bénéficier à leur demande d'une formation économique, intégralement financée par l'employeur.

Je pense également à la disposition permettant à ces représentants de bénéficier de la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 2411-1 du code du travail, disposition salubre – vous m'avez bien entendue, monsieur le ministre ! – sachant quelles pressions sont exercées par le patronat sur les représentants des salariés, indépendamment de l'instance dans laquelle ils siègent.

Monsieur le ministre, ces mesures sont positives, tout comme la participation des salariés à parité entre femmes et hommes. Permettez-moi tout de même de pointer ici un paradoxe : on demande aux représentants des salariés d'être plus vertueux que les autres membres des instances de direction. En effet, la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle ne prévoit que l'obligation d'atteindre 20 % d'administratrices en 2014 et 40 % en 2017. En outre, elle s'applique à un périmètre restreint puisque cet objectif n'est imposé qu'aux sociétés cotées et aux entreprises privées qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés permanents et dont le chiffre d'affaires net ou le total du bilan est d'au moins 50 millions d'euros.

On le voit, la réponse du Gouvernement à la volonté légitime des partenaires sociaux de pouvoir intervenir dans les choix de l'entreprise n'est pas à la hauteur de leurs attentes et de la situation. La question est moins de savoir si les salariés doivent ou non être représentés dans les conseils d'administration des entreprises que de savoir pourquoi ils y siégeront demain et avec quels pouvoirs.

Si nous nous contentons d'organiser un droit de vote presque symbolique des représentants des salariés face aux requins de l'industrie et de la finance, qui ont tous des intérêts communs, contraires à ceux des salariés, nous aurons alors raté l'occasion de changer réellement les choses.

M. le président. La parole est à M. Dominique Watrin, sur l'article.

M. Dominique Watrin. La question de la gouvernance des conseils d'administration et de surveillance des entreprises est éminemment importante. Elle dépasse largement celle qui a été soulevée ici de la participation des représentants salariés, particulièrement lorsque l'on mesure le cadre contraint et réduit de celle-ci.

Il y a un an environ, le site d'information en ligne *Atlantico*, dont le moins que l'on puisse dire est qu'il ne fait pas partie de nos références habituelles et qu'il n'est pas notre tasse de thé, titrait à propos de la gouvernance des instances de direction des sociétés : « Cet étouffant huis clos des patrons français qui tue la compétitivité tricolore ».

Dans cet article, Éric Verhaeghe, ancien président de l'APEC, l'Association pour l'emploi des cadres, y affirmait, et c'est assez savoureux : « Il ne faut surtout pas le répéter, mais les initiés savent pertinemment que le principal problème de la compétitivité française n'est pas le coût du

travail, mais le manque de diversité à la tête des entreprises du CAC 40. » Voilà une analyse intéressante, que nous partageons.

Les patrons ont en effet tendance à organiser une forme permanente de cooptation entre membres des conseils d'administration, parfois accompagnée d'importants jetons de présence. Au final, cette cooptation contribue à ce que les décisions soient prises par des organes de direction standardisés, où chacun est et pense comme son voisin.

Cette consanguinité, en quelque sorte, est redoutable, comme cela est indiqué dans l'article : « [...], ils sont entre eux, comme une coterie, ces sociétés restreintes de personnes entretenant de très étroites relations fondées sur des intérêts communs. Ils ne voient nulle nécessité de s'ouvrir à une concurrence effective avec des administrateurs véritablement indépendants, susceptibles de remettre en cause leur gouvernance et leurs décisions. »

Cette pratique n'est pas nouvelle, et les entreprises publiques, lorsqu'elles ont été privatisées, ont obéi à la même règle, avec des entreprises qui détiennent des participations croisées. Le but est non pas de créer une forme de solidarité entre les entreprises ou d'élaborer des stratégies communes, ce qui pourrait s'entendre, mais de s'assurer que personne ne viendra remettre en cause les choix effectués par les dirigeants.

La situation est telle que, « dans la pratique, le CAC 40 repose aujourd'hui sur deux grands investisseurs et gestionnaires d'actifs : AXA et la BNP, qui sont présents dans le capital de tous les autres. La Société générale y joue le rôle de troisième larron ».

Compte tenu de l'implication de ces groupes financiers dans la crise actuelle, il y a de quoi s'inquiéter. À ce jour, 39 des 40 entreprises du CAC 40 ont au moins un administrateur en commun les unes avec les autres. Certains administrateurs siègent même dans six conseils à la fois. Total et Lafarge partagent quatre administrateurs, de même que Alstom et Bouygues. Les deux tiers des membres du conseil d'administration de Total sont également administrateurs d'une autre société du CAC. Et 94 dirigeants du CAC 40 exercent aujourd'hui des fonctions d'administrateur dans une autre entreprise ! Ces chiffres sont très significatifs.

M. Jean Desessard. Très bonne intervention, monsieur Watrin !

M. Dominique Watrin. Merci, monsieur Desessard.

Total, GDF-Suez et BNP Paribas sont les plus connectées, avec chacune dix-neuf liens avec d'autres entreprises du CAC 40. Le patronat avait pourtant promis de mettre un terme à cette situation. Le code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, publié en octobre 2008 par l'AFEP, l'Association française des entreprises privées, et le MEDEF précise que, lorsque l'administrateur « exerce des fonctions exécutives, il ne doit, en principe, pas accepter d'exercer plus de quatre autres mandats d'administrateur dans des sociétés cotées, y compris étrangères, extérieures à son groupe ».

Les promesses sont loin d'être tenues, d'autant moins que, pour contourner cette règle, laquelle n'est pas une obligation légale, un phénomène nouveau se développe. Loïc Dessaint, directeur associé de Proinvest, a constaté que, depuis peu, « les gens envoient maintenant leur femme ou leurs enfants à leur place pour moins éveiller les soupçons ».

Cette situation délétère n'est pas sans conséquences sur les choix stratégiques des entreprises. Le code de bonne conduite du patronat ayant fait sur cette question, comme sur celle de l'encadrement de la rémunération des dirigeants, la preuve de son inefficacité, ne pensez-vous pas, monsieur le ministre,

qu'il serait grand temps que la loi pose de nouvelles règles en la matière ? (*Applaudissements sur les travées du groupe écologiste. – Mme Marie-Noëlle Lienemann applaudit également.*)

M. Jean Desessard. Bravo !

Mme Isabelle Pasquet. Très bien !

M. le président. La parole est à Mme Isabelle Pasquet, sur l'article.

Mme Isabelle Pasquet. Le groupe CRC évalue l'opportunité de ce projet de loi à l'aune des situations rencontrées par les salariés et de son utilité dans leurs mobilisations pour la préservation de l'emploi.

Nous n'oublions pas que cette mesure, outre le fait qu'elle soit inscrite dans l'ANI, figurait déjà dans le rapport de M. Gallois, dans lequel elle jouait le même rôle que dans le présent projet de loi : apporter une touche sociale supplémentaire. Pourtant, à bien y regarder, l'introduction de représentants des salariés dans les instances de gouvernance des entreprises ne donne pas de droits nouveaux. Pour que cette mesure soit réellement créatrice de droits nouveaux, il aurait fallu, comme nous le proposons, permettre aux représentants des salariés de disposer d'un droit de veto. À défaut, on se contente de demander à ces représentants de prendre acte de la suppression de leurs emplois et de ceux de leurs collègues ou de s'y opposer, en vain.

Dominique Plihon, président du conseil scientifique d'ATTAC, a rendu publique une note dans laquelle on apprendait que, depuis les années quatre-vingt-dix, la part des représentants des salariés dans les conseils d'administration des entreprises publiques ou privatisées était en déclin. Il y précisait : « La loi permettant une représentation des salariés dans les entreprises publiques, aujourd'hui souvent privatisées, n'a jamais empêché que, sur certaines grandes décisions, la voix des salariés soit totalement ignorée ».

Qui plus est, bien qu'elle soit prévue dans la loi, la consultation des conseils d'administration de certaines de ces entreprises tend à devenir optionnelle. En 2003, M. Philippe Douste-Blazy, qui présidait alors la commission d'enquête parlementaire sur la gestion des entreprises publiques, rappelait « que certains d'entre eux [n'étaient] toujours pas consultés sur d'importantes décisions ».

Nicolas Galepides, secrétaire fédéral Sud-PTT et ancien administrateur à La Poste, révélait : « Lorsqu'en juin 2011, La Banque postale a acheté des titres subordonnés à Dexia pour 3 milliards d'euros, le CA n'a absolument pas été consulté. Or Dexia faisait faillite trois mois plus tard ».

D'une manière générale, cet article aurait été sans effets sur le sort des salariés de Virgin et de Sanofi, par exemple. Certes, les salariés pourront désormais faire part de leur mécontentement, mais ils ne pourront obtenir aucun infléchissement de la direction ou de la majorité des membres du conseil d'administration, dont mon collègue Dominique Watrin vient parfaitement de décrire les mécanismes de cooptation.

Seule la création d'un droit de veto suspensif permettrait de venir en aide utilement aux salariés. Les administrateurs pourraient, en cas de plan de licenciement ou de plan de restructuration, user de ce droit afin, par exemple, de saisir le juge et de faire acter de l'existence ou non de difficultés économiques. Ce droit de veto pourrait également être utilisé pour permettre aux représentants des salariés de travailler avec eux à l'élaboration d'alternatives crédibles.

Les quatre millions d'électeurs du Front de gauche qui se sont portés sur François Hollande au second tour de l'élection présidentielle et qui ont contribué à son élection attendent non pas une participation symbolique des salariés à la gouvernance de leur entreprise, mais un réel rééquilibrage des pouvoirs au sein de leur lieu de travail afin de pouvoir redevenir maîtres de leur avenir.

Entre les deux tours de l'élection présidentielle, Bernard Thibault a expliqué pourquoi son organisation syndicale appelait à voter pour le candidat de gauche arrivé au second tour. Il a déclaré que l'on ne pouvait plus accepter « qu'au nom du droit de propriété, les salariés soient réduits à être des exécutants aveugles ». Nous partageons cette analyse et constatons que cet article ne changera malheureusement pas la donne.

Si nos amendements ne sont pas adoptés, le groupe CRC votera contre cet article.

M. le président. La parole est à Mme Nathalie Goulet, sur l'article.

Mme Nathalie Goulet. Je veux dire quelques mots pour mettre fin à cette frustration oratoire.

Mme Éliane Assassi. Nous ne sommes pas frustrés !

Mme Nathalie Goulet. Pour ma part, je le suis.

Mme Éliane Assassi. Vous avez tort !

M. Jean Desessard. Si on commence à parler de frustrations, on en a pour longtemps !

Mme Nathalie Goulet. Puisque nous ne pouvons pas nous expliquer sur les amendements, je tiens à dire pourquoi cet article est extrêmement important.

Mme Lienemann le sait, à de très nombreuses reprises, la commission d'enquête sénatoriale sur l'évasion des capitaux et des actifs hors de France et ses incidences fiscales a souligné l'importance de la présence de salariés dans les conseils d'administration, dans les conseils de surveillance et dans les organes délibérants, notamment pour examiner les schémas d'optimisation fiscale ou de délocalisation.

Plus les salariés seront représentés dans les instances des grandes entreprises, plus nous disposerons d'informations en amont permettant d'éviter des schémas qui, à terme, entraîneront des délocalisations, des pertes d'emplois et la désindustrialisation de nos territoires.

M. le président. La parole est à M. Jean-Vincent Placé, sur l'article.

M. Jean-Vincent Placé. En fait, monsieur le président, je veux demander une suspension de séance, afin de réunir mon groupe. En effet, en cette fin de matinée, je viens d'apprendre que le Gouvernement, eu égard à ses prérogatives, a décidé de recourir à la procédure du vote bloqué.

Jeune sénateur, puisque j'ai été élu au mois de septembre 2011, même si nous étions dans l'opposition gouvernementale à l'époque, je n'ai pas eu l'occasion de constater les effets du vote bloqué. La droite, me semble-t-il, n'y a eu recours qu'une seule fois, dans le cadre de l'examen du projet de loi portant réforme des retraites, et après trois semaines de débat. Par conséquent, je souhaite que mon groupe puisse réfléchir sur les conséquences politiques de cette procédure.

En cet instant, je ne peux que souligner l'imprévoyance qui a présidé à l'organisation de nos travaux. Mme Assassi et moi-même, lors des réunions de présidents de groupe de la majorité et en conférence des présidents, avons fait observer qu'il était inconcevable de prévoir ce débat sur

quatre ou cinq jours en raison de l'importance du projet de loi examiné pour notre pays, pour les Françaises et les Français, pour les travailleuses et les travailleurs, pour reprendre une vieille formule.

Par ailleurs, le déroulement des débats ne reflète pas non plus une grande patience, et je le regrette. Je dirais même que le Gouvernement fait preuve d'impatience, afin de passer en force, disons les choses telles qu'elles sont, et de raccourcir les débats parlementaires, pourtant de très grande qualité comme en témoignent notamment les discussions extrêmement enrichissantes qui ont eu lieu hier soir.

Le Gouvernement semble penser qu'il est fastidieux, voire inutile de réfléchir avec des membres de sa propre majorité, que ce soit au Gouvernement ou au sein du Parlement. Une telle attitude est bien éloignée de la République contractualisée, apaisée, démocratique, décentralisée, que voulait le chef de l'État.

Pour ces raisons bien légitimes, vous comprendrez que je souhaite réunir mon groupe pendant une vingtaine de minutes.

M. le président. Monsieur Placé, ce n'était pas une prise de parole sur l'article 5.

M. Jean-Vincent Placé. Vous êtes extrêmement observateur, ce qui est une bonne qualité pour présider la séance.

M. le président. Il y a déjà eu deux suspensions de séance. Je vous propose donc de finir d'entendre les inscrits sur l'article 5, puis je suspendrai la séance pendant deux heures, le temps du déjeuner. Ainsi, tout le monde aura satisfaction.

M. Christian Cambon. Ce n'est pas ce qu'il a demandé !

M. Jean-Vincent Placé. Effectivement, ce n'est pas ce que j'ai demandé. Je voudrais que la séance soit suspendue pendant vingt minutes, afin de réunir mon groupe, ce qui, me semble-t-il, est de droit, selon ma courte expérience parlementaire.

M. le président. La suspension de séance n'est pas de droit, mais j'accéderai à votre demande à l'issue des interventions sur l'article.

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann, sur l'article.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. L'adoption de cet article pourrait constituer une vraie grande avancée dans une nouvelle étape de la démocratie sociale.

La démocratie sociale, ce n'est pas simplement la négociation à l'échelon national, c'est aussi la capacité de faire vivre dans l'entreprise une nouvelle façon de décider. D'ailleurs, je le rappelle, l'entreprise n'est pas la seule propriété de ses actionnaires. Elle appartient aussi largement aux salariés, qui en font la richesse.

Je ne détaillerai pas chaque amendement que j'ai déposé sur l'article 5, puisqu'ils vont tous dans la même direction. Sachez simplement que, en Allemagne, le seuil à partir duquel les salariés peuvent disposer de représentants dans les organes de gouvernance de leur entreprise est fixé à 500. J'ai conscience que la culture politique française n'étant pas la même, on ne peut peut-être pas tout de suite proposer le même seuil. Reste que, lorsqu'une entreprise compte 1 000 salariés, il me paraît normal que ceux-ci aient des représentants au conseil d'administration. Je rappelle qu'il existe une différence de fond entre la participation, qui transforme le salarié en actionnaire, et la représentation des salariés dans les conseils d'administration.

Par ailleurs, je propose d'augmenter le nombre de salariés dans les organes de gouvernance. Je me réfère là au sacro-saint rapport Gallois, dont on prend volontiers en considération un

certain nombre d'éléments tout en oubliant d'autres, qui préconise qu'au-delà d'un certain seuil une entreprise doit compter quatre représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance.

Par le biais de mes amendements, je propose donc l'abaissement du seuil à partir duquel les salariés sont représentés dans les organes de gouvernance de l'entreprise ainsi que la présence en leur sein de deux salariés dans les entreprises de 2 000 salariés et de quatre salariés au-delà de ce seuil.

Je propose également, tout en souhaitant idéalement que les salariés à temps partiel et à temps plein ne soient pas distingués, que le nombre de salariés soit comptabilisé en fonction des équivalents temps plein et non pas du travail à temps plein, sinon dans toutes les entreprises qui emploient de nombreux salariés à temps partiel la représentation du monde salarial atteindrait un seuil très bas.

Je voudrais maintenant répondre à ceux qui nous ont expliqué hier à quel point le modèle culturel de la négociation à l'allemande, de la social-démocratie, avait des vertus. C'est vrai, mais chacun peut aisément imaginer que, face à la complexité des problèmes économiques traités par certains conseils d'administration, un seul salarié va avoir du mal à faire entendre sa voix. À deux, les salariés seront plus en mesure d'analyser sérieusement les éventuels choix ou difficultés.

À mon collègue Alain Richard, qui, hier, laissait entendre que je n'étais pas favorable à la négociation sociale avec les partenaires sociaux, je rappellerai que, sous le gouvernement Jospin, l'un des rares accords signés par tous les syndicats et toutes les organisations patronales et que j'ai eu l'honneur de négocier portait sur le 1 % logement. J'aimerais d'ailleurs bien que cette attention à la démocratie sociale perdure, car, à ma connaissance, les prélèvements de l'État sur le 1 % ne font pas l'objet d'un accord avec les partenaires sociaux. (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

M. le président. Personne ne demande plus la parole sur l'article 5?...

Je suis saisi de quarante-deux amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

J'appelle en discussion l'amendement n° 166. (*Protestations sur les travées du groupe CRC et du groupe écologiste.*)

Mme Éliane Assassi. M. Placé a demandé une suspension de séance!

M. le président. Vous permettez...

Cet amendement sera examiné cet après-midi.

M. Jean Desessard. Comme c'est astucieux, monsieur le président!

M. le président. Nous allons maintenant interrompre nos travaux; nous les reprendrons à quatorze heures trente.

La séance est suspendue.

(*La séance, suspendue à douze heures vingt-cinq, est reprise à quatorze heures trente-cinq, sous la présidence de Mme Bariza Khiari.*)

PRÉSIDENCE DE MME BARIZA KHIARI vice-présidente

Mme la présidente. La séance est reprise.

Nous poursuivons la discussion du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la sécurisation de l'emploi.

Rappels au règlement

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière, pour un rappel au règlement.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, mon intervention se fonde de l'article 36 de notre règlement.

Depuis le début de l'examen du projet de loi, nous assistons à la résistance déterminée du groupe CRC, ce qui ralentit le débat et affecte la bonne compréhension du texte. Le Gouvernement a donc opté pour la pire des solutions, le vote bloqué, en ne retenant que ses propres amendements et ceux des rapporteurs. Cela nous empêchera de délibérer sur l'ensemble de nos propositions.

Mme Nathalie Goulet. C'est bien dommage!

Mme Marie-Thérèse Bruguière. Nous étions déjà contraints par le recours à la procédure accélérée. Maintenant, nous n'avons plus aucun rôle. Nous sommes un peu muselés. Il est infiniment regrettable que le bon fonctionnement de notre institution soit ainsi affecté par les dissensions au sein de l'actuelle majorité. Nous déplorons que l'on refuse aux élus de la Nation le temps nécessaire au débat sur un tel sujet; il s'agit tout de même de l'emploi. Pour ma part, j'avais prévu de siéger jusqu'à lundi. Je vous rappelle que nous avons commencé l'examen du projet de loi voilà deux jours et demi seulement. N'y avait-il vraiment aucun moyen de procéder autrement?

Hier, le groupe UMP avait obtenu satisfaction sur une question très importante pour les entreprises et les mutuelles de proximité: la suppression de la clause de désignation prévue à l'article 1^{er}. Nous avons alors eu la surprise d'entendre M. le ministre demander une seconde délibération. À présent, le Gouvernement impose le vote bloqué. Nous pouvons donc dire adieu aux amendements primordiaux que nous voulions défendre.

Que répondrons-nous aux entreprises de services à la personne, au personnel médico-social, aux entreprises de portage de presse, à tous les secteurs qui fonctionnent à temps partiel et qui subiront les dommages causés par l'article 8, où aucune dérogation n'est prévue pour eux? Qu'advient-il des procédures engagées en cas de refus d'un accord de mobilité par un salarié? Vous savez très bien que vous avez créé de l'incertitude juridique en refusant de suivre les termes de l'ANI sur la qualification du licenciement.

Il n'y aura pas de débat sur nombre de sujets que nous jugeons essentiels. Notre groupe condamne donc avec la plus grande fermeté la voie choisie par le Gouvernement. (*Applaudissements sur les travées de l'UMP.*)

M. Philippe Dallier. Très bien!

Mme la présidente. Acte vous est donné de ce rappel au règlement, ma chère collègue.

La parole est à Mme Françoise Laborde, pour un rappel au règlement.

Mme Françoise Laborde. Mon intervention se fonde sur l'article 44 de notre règlement.

Ce qui s'est passé ce matin ne sera pas sans conséquence sur le déroulement de nos travaux de cet après-midi et des prochaines séances consacrées à l'examen du projet de loi, un texte dont nous espérons, pour notre part, l'adoption avant la semaine prochaine.

Je ne souhaite pas commenter spécifiquement le recours au vote unique. Le Gouvernement a parfaitement le droit de formuler une telle demande, conformément à l'article 44 de la Constitution et aux articles 42 et 47 *sexies* de notre règlement. D'ailleurs, d'autres gouvernements l'ont aussi fait sous d'autres majorités. C'est ce que l'on appelle le parlementarisme rationalisé. La démarche peut tout à fait se justifier. À nos yeux, tout dépend des conditions d'utilisation du règlement et de recours au vote bloqué.

Or, force est de le constater, nos débats n'avançaient pas assez vite ; surtout, nos discussions devenaient de plus en plus stériles. Chacun en convient, les débats relevaient plus de l'obstruction que de la discussion ou du dialogue. Les membres du RDSE ne sont ni adeptes ni partisans de l'obstruction, quels que soient les majorités et les gouvernements. C'est pourquoi nous comprenons l'attitude du Gouvernement et les choix qu'il a effectués ce matin, d'autant que le texte en discussion est issu de la négociation entre les partenaires sociaux.

C'est d'ailleurs pour cette raison que les membres de mon groupe ont décidé, en responsabilité, de ne déposer que très peu d'amendements. Il peut s'agir d'enrichir ici ou là l'accord, mais certainement pas de le dénaturer, encore moins de le remettre en cause. C'était déjà notre position lors de la discussion générale, et nous nous y tiendrons jusqu'à l'adoption définitive du projet de loi.

Pour les radicaux de gauche et pour la majorité des membres du RDSE, il y a des priorités dans la mise en œuvre de la politique de la Nation. Nous sommes membres de la majorité et nous sommes l'un des composantes du Gouvernement. À ce titre, nous soutenons avec force et conviction les orientations économiques suivies, qu'il s'agisse de la politique en faveur de la croissance et pour le redressement de notre industrie ou des mesures en faveur de l'emploi (*Exclamations sur les travées de l'UMP.*).

M. Philippe Dallier. Qu'est-ce que cela cache ? (*Sourires sur les mêmes travées.*)

Mme Françoise Laborde. Cela signifie, chers collègues de l'opposition, que le projet de loi contribuera évidemment au succès des politiques publiques menées.

Pour toutes ces raisons, nous comprenons le choix du Gouvernement. C'est bien une question de priorité. (*M. Marc Daumis applaudit.*)

M. Jean Desessard. Voilà un rappel au règlement fayot ! (*Sourires.*)

Mme Françoise Laborde. Je remercie mon collègue Jean Desessard de son commentaire, mais j'assume ! (*Nouveaux sourires.*)

Mme la présidente. Acte vous est donné de ce rappel au règlement, ma chère collègue.

La parole est à Mme Laurence Cohen, pour un rappel au règlement.

Mme Laurence Cohen. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, je tiens à apporter quelques précisions. L'objectif de notre groupe n'est pas de faire de l'obstruction.

M. Philippe Dallier. Non, bien sûr ! Ce n'est pas votre genre... (*Sourires sur les travées de l'UMP.*)

Mme Éliane Assassi. Et vous, qu'avez-vous fait lors de l'examen du projet de loi sur le mariage pour tous ?

Mme Laurence Cohen. Nous voulons une vraie discussion, comme cela a d'ailleurs été le cas hier soir, avec les rares sénateurs qui étaient présents : les échanges que nous avons eus ont permis de faire évoluer certaines positions. Nous croyons aux vertus du débat. Pour nous, quand on est législateur, on peut faire bouger les choses.

En général, on ne recourt pas au vote bloqué contre une partie de la majorité. Voilà qui constitue un précédent !

Enfin, j'observe que certains choix sont à géométrie variable. Voilà très peu de temps, nous avons eu un débat sur le mariage pour tous, sujet qui est considéré comme extrêmement important ; les événements continuent à secouer le pays. Et là – comme c'est curieux ! –, la discussion a été menée jusqu'à son terme alors que certains échanges étaient particulièrement houleux. Il s'agissait non pas d'obstruction, mais d'un débat normal... En revanche, quand nous formulons des propositions relatives à un accord qui nous semble extrêmement grave, nous nous heurtons à un mur. Il y a donc bien deux poids, deux mesures. Telle n'est pas notre conception de la démocratie.

Si vous voulez des parlementaires aux ordres, vous risquez d'être déçus ! Nous continuerons à dire ce que nous avons à dire. Toutes celles et tous ceux qui souffrent des politiques menées nous soutiennent. Aujourd'hui, l'austérité continue. De plus en plus de travailleurs se retrouvent à la rue, sans emploi. Ce n'est pas cet accord au service du MEDEF qui va améliorer la situation ; il va même l'aggraver.

Les amendements que nous avons déposés étaient de nature à modifier la donne. Nous sommes en colère. La tournure que prennent les événements nous inquiète. C'est la démocratie en général qui subit un préjudice ! (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

Mme la présidente. Acte vous est donné de ce rappel au règlement, ma chère collègue.

Nous reprenons la discussion des articles.

Article 5 (suite)

Mme la présidente. Dans la discussion des articles, nous en sommes parvenus, au sein de l'article 5, à l'examen de quarante-deux amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 166, qui avait été appelé avant la suspension de séance, est ainsi libellé :

Rédiger ainsi cet article :

L'article L. 225-27 du code de commerce est ainsi rédigé :

« Art. L. 225-27. – Outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-17 et L. 225-18, siègent, avec voix délibérative, des administrateurs élus soit par le personnel de la société, soit par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français. Le nombre de ces administrateurs ne peut être inférieur au tiers du nombre des autres administrateurs.

« Les administrateurs élus par les salariés sont pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17. »

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. On pourrait s'étonner du contenu de l'article 5 et se demander, en regardant l'article 4 avec une vision rétrospective, pourquoi les partenaires sociaux signataires de l'ANI n'ont pas préféré renforcer davantage les pouvoirs des comités d'entreprise jusqu'à leur donner un droit de veto suspensif sur certaines décisions. Cela permettrait d'ouvrir le champ de la nécessaire réflexion sur le bien-fondé de telle ou telle décision contestée.

Le fait d'autoriser la présence de salariés au sein des organes dirigeants de nos plus importantes entreprises nous est présenté comme une avancée majeure du droit.

Selon les estimations qui figurent dans l'étude d'impact annexée au projet de loi et dans les rapports rédigés au sein des deux assemblées, ce ne sont pas moins de 4 millions de salariés qui sont employés dans les 200 groupes à base française comptant un minimum de 5 000 salariés au sein de la société mère et de ses filiales, et ce sont vingt fois au moins 10 000 salariés qui sont concernés par celles des entreprises dont les effectifs sont inférieurs, dans notre pays, au seuil des 5 000 employés.

Nous pourrions donc avoir demain des représentants des salariés dans des entreprises employant dans notre pays de 4 millions à 4,5 millions de salariés, soit une part importante des salariés du secteur privé. Par exemple, le chiffre est aussi significatif que celui des salariés des entreprises de moins de dix salariés qui ont été invités l'automne dernier à voter lors d'élections de représentativité sur sigle syndical.

La remarque n'est pas innocente. Cela mérite que nous nous arrêtons sur quelques faits essentiels.

En un certain sens, prévoir un nombre réduit de représentants des salariés dans les conseils d'administration conduit à faire des récipiendaires de la fonction des sortes d'« idiots utiles », des faire-valoir commodes... C'est un gage donné à l'évolution des temps et des relations sociales ; on espère que la baisse de conflictualité qui en découlera ira de pair avec l'absence de mise en cause des critères de rentabilité.

Aller plus loin, comme le proposait par exemple Louis Gallois, présente deux avantages.

Premièrement, cela donne un poids relatif plus élevé aux représentants des salariés. Louis Gallois parle d'expérience : il a été dirigé d'une entreprise publique où les administrateurs salariés étaient plutôt nombreux, ce qui n'a jamais empêché les trains de rouler, bien au contraire !

Deuxièmement, cela confère une légitimité à l'organisation d'une élection spécifique, sur listes syndicales, avec constitution d'une liste électorale en bonne et due forme.

Eu égard aux règles fixées par le code de commerce, nous pourrions donc compter demain jusqu'à six représentants des salariés, soit un effectif permettant de respecter la représentation pluraliste des forces syndicales dans l'entreprise et, plus généralement, dans le groupe, notamment s'il a quelques établissements à l'étranger avec des sections syndicales d'organisations inconnues dans notre beau pays.

Mme la présidente. L'amendement n° 190, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 2

Rédiger ainsi cet alinéa :

1°A L'article L. 225-25 est abrogé ;

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. L'article L. 225-25 du code de commerce, que notre amendement a pour objet de supprimer, prévoit que, dans certains cas, les représentants des salariés ne sont autorisés à siéger au sein des instances de gouvernance des sociétés anonymes qu'à la condition de posséder des actions de l'entreprise.

D'aucuns ont voulu déceler un esprit socialiste dans une telle disposition : la possession d'actions permettrait aux salariés de poursuivre des objectifs communs avec le patronat, abolissant ainsi les intérêts divergents qui existent entre ces deux catégories d'acteurs du monde du travail, voire entre ces deux classes.

Voilà une étonnante conception ! En réalité, le salarié n'a pas besoin d'espérer quelques dividendes pour être attentif et intéressé au devenir de son entreprise. La qualité de son travail, son investissement personnel, son attachement même à l'entreprise résident non pas dans l'actionnariat, mais dans la nécessité qu'il a de préserver son emploi pour conserver son salaire. C'est d'ailleurs toute la différence entre le salarié et l'actionnaire, qui peut se défaire comme bon lui semble de ses titres s'il espère en retirer une plus-value. L'attachement de l'actionnaire à l'entreprise peut n'être que temporaire. Il dépend principalement du cours de la bourse.

Nous souhaitons que les salariés puissent participer à la direction des conseils d'administration et autres instances de gouvernance, car, pour nous, les entreprises ne sont pas composées seulement d'actionnaires et de patrons. Il y a aussi des salariés. Rien ne serait plus légitime que celles et ceux qui, par leurs efforts, créent de la richesse, participent sans condition à la prise de décisions.

Or, en contraignant les salariés à se porter acquéreurs d'actions, on exige d'eux de cautionner sur leurs fonds propres une logique économique et spéculative qu'ils peuvent par ailleurs refuser. Les salariés doivent participer à la gouvernance des sociétés anonymes, non pas parce qu'ils posséderaient une ou plusieurs actions, mais parce que la démocratie sociale renouée que le Gouvernement appelle de ses vœux depuis le débat de nos travaux exige qu'ils soient représentés, entendus et associés aux décisions. En effet, ils sont la première richesse de l'entreprise et les décisions qui sont prises s'imposent à eux, plus qu'aux actionnaires.

Mme la présidente. L'amendement n° 167, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 2

Insérer trois alinéas ainsi rédigés :

... ° L'article 225-27 est ainsi rédigé :

« Art. L. 225-27. – Outre les membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-69 et L. 225-75, siègent, avec voix délibérative, des membres élus soit par le personnel de la société, soit par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français. Le nombre de membres du conseil de surveillance élus par les salariés ne peut être inférieur au tiers du nombre des autres membres. »

« Les membres élus par les salariés sont pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal de membres prévus à l'article L. 225-69. »

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. À l'instar des conseils d'administration, dont ils sont, d'une certaine manière, le prolongement, les conseils de surveillance comptent un maximum de dix-huit membres.

Par cet amendement, nous proposons que, comme pour les conseils d'administration, le nombre de représentants des salariés soit fixé au maximum au tiers des effectifs du conseil, c'est-à-dire jusqu'à un total de six personnes.

Une telle démarche appelle évidemment plusieurs observations : il s'agit ici de favoriser la représentation la plus pluraliste possible des forces vives de l'entreprise ou du groupe dont elle fait partie.

Tout d'abord, et ce n'est pas une remarque de pure forme, avec six représentants, nous pouvons envisager de résoudre sans difficulté majeure la question de la parité.

Je le rappelle, depuis la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, le code de commerce comprend un alinéa ainsi rédigé : « Le conseil de surveillance est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. » Dont acte ! Mais il s'agit de s'en donner les moyens une fois pour toutes !

Un ensemble de six administrateurs à désigner offre justement la possibilité d'obtenir une parité légale : trois de chaque côté.

Pour aller à l'essentiel, la large et franche représentation des salariés peut constituer un puissant levier d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. D'ailleurs, les organisations syndicales ont déjà une tradition assez bien établie de valorisation des cadres féminins.

Administrateur ou membre d'un conseil de surveillance sont en tout cas des fonctions qui permettent non seulement d'acquiescer une certaine forme de respect et d'honorabilité, mais aussi de faire reconnaître, et ce n'est pas rien, la capacité de tous à diriger, à impulser et, au besoin, à critiquer.

Lors du débat mené le 27 octobre 2010 sur la proposition de loi Zimmermann, notre collègue rapporteure Marie-Hélène Des Esgaulx indiquait : « Nous n'en sommes plus au stade des considérations générales sur l'intérêt d'intégrer des femmes au sein des conseils d'administration ». Elle soulignait également l'intérêt économique d'une « plus grande mixité et de la promotion des femmes, qui ont un style de management plus adapté aux défis de l'avenir et une attitude différente face au risque. »

Mme Nathalie Goulet. C'est bien vrai !

M. Dominique Watrin. Elle poursuivait en ces termes :

« Je voudrais simplement souligner que notre ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, Mme Christine Lagarde, est emblématique de ce rôle que les femmes peuvent enfin jouer.

« Le MEDEF s'est également exprimé sur le sujet, allant presque plus loin que notre texte, puisque Mme Parisot a indiqué qu'elle ne serait pas choquée si des recommandations similaires étaient formulées pour les comités directeurs et les comités d'entreprise. »

Que de bonnes intentions entendues à chaque fois ! Mais il serait plus efficace et concret d'adopter l'amendement de notre groupe, qui vise à instituer un excellent outil pour mettre en application d'aussi louables projets.

Mme la présidente. L'amendement n° 234, présenté par Mme Lienemann et MM. Leconte, Courteau et Povinelli, est ainsi libellé :

Alinéa 4

1° Remplacer les mots :

cinq mille salariés permanents

par les mots :

deux mille salariés

2° Remplacer les mots :

dix mille salariés permanents

par les mots :

cinq mille salariés

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Cet amendement est défendu.

Mme la présidente. L'amendement n° 172, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Remplacer les mots :

cinq mille

par le mot :

mille

et les mots :

dix mille

par les mots :

deux mille

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. En soi, l'idée d'introduire des salariés au sein des conseils d'administration des entreprises n'est pas nouvelle.

Certaines entreprises, principalement celles qui ont été publiques, intègrent déjà des salariés dans leurs conseils d'administration, et les salariés titulaires d'actions peuvent également y envoyer des représentants.

Pour notre part, nous ne sommes pas opposés au fait que les conseils d'administration ouvrent leurs portes aux représentants des salariés, même si nous ne sommes pas persuadés qu'il s'agit là d'un renforcement significatif des droits des salariés et de leurs représentants.

Oui aux représentants salariés, mais à condition que proportions soient notables et qu'il s'agisse d'un véritable droit supplémentaire ! Rien ne serait pire que l'adoption d'une mesure confinante au gadget et ne changeant rien à la gouvernance des entreprises et à la prise de décision.

Cette représentation des salariés est par ailleurs assez répandue en Europe, au point que cela est devenu un modèle de gouvernance particulier dans certains pays. À cet égard, l'Allemagne est le meilleur exemple, comme l'a précisé un de nos collègues.

L'objet de cet amendement n'est naturellement pas de transposer à la France un tel modèle. Toutefois, force est de constater qu'en décidant de n'appliquer cette mesure aux seules entreprises de plus de 5 000 salariés, vous avez fait le choix d'une application particulièrement limitée. D'ailleurs, c'est même la plus limitée d'Europe : parmi les dix-sept pays de l'Union européenne qui prévoient une telle participation, la France a opté pour les seuils les plus élevés.

Au final, le nombre d'entreprises potentiellement concernées par l'application de cet article sera extrêmement faible. On parle de 200 entreprises en tout.

L'amendement vise donc à ramener le seuil d'application de la mesure à 1 000 salariés pour que la loi s'applique à beaucoup plus d'entreprises. Il ne s'agit naturellement pas d'appliquer en France la loi suédoise adoptée en 1987 qui prévoit, elle, une représentation des salariés dans les conseils dès lors que les entreprises comportent plus de vingt-cinq salariés.

Mme la présidente. L'amendement n° 586, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 4

1° Supprimer le mot :

cinq

2° Remplacer les mots :

dix mille

par les mots :

cinq mille

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Je veux bien présenter mon amendement, mais quelle sera sa destinée ? Telle est la question, puisque je n'ai plus la possibilité de faire voter un aussi bel amendement ! (*Sourires.*)

Je me réjouis de l'avancée introduite par cet article, qui prévoit la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration des entreprises.

Néanmoins, pour un accord dit « historique » – certes, je sais que vous voulez attendre le vote de la loi pour pouvoir user d'un tel qualificatif, monsieur le ministre (*Sourires.*) –, il est permis de s'interroger sur le nombre de représentants des salariés dans les conseils d'administration, qui est tout de même très faible, et, surtout, sur le pouvoir qu'ils auront, sachant qu'ils seront soumis à une obligation de discrétion. C'est un peu une manière de leur dire : « Venez au conseil d'administration et on vous donnera des informations que vous n'aurez pas le droit de divulguer à l'extérieur ! » Quel est l'intérêt, surtout pour l'information des salariés ?

Je ne m'étendrai pas trop, le temps nous étant compté ; cela nous a été signifié à plusieurs reprises.

Nous nous étonnons que l'article s'applique aux seules entreprises ayant leur siège social en France et employant au moins 5 000 salariés dans notre seul pays ou 10 000 salariés dans le monde. Par cet amendement, nous proposons

d'élargir le champ d'application aux entreprises ayant leur siège social en France et employant au moins 1 000 salariés dans notre seul pays ou 5 000 salariés dans le monde.

Monsieur le ministre, vous nous exhortez à la patience, affirmant que demain sera mieux qu'aujourd'hui, que la croissance reviendra et que tout ira bientôt mieux...

M. Philippe Dallier. Vous n'avez pas l'air d'y croire !

M. Jean Desessard. Cela fait un siècle que nous espérons voir les progrès techniques auxquels nous assistons aujourd'hui. Mais, sur le plan de la démocratie sociale ou de la prise en compte des problématiques écologiques, nous en sommes toujours à reporter les progrès au lendemain. Il y a toujours une bonne raison à cela...

Notre amendement vise à aller un peu plus vite et – pourquoi pas – à mettre en place une codécision avec droit de veto, comme en Allemagne, puisqu'on nous rabâche que ce pays est censé être notre modèle économique.

Mme la présidente. Mon cher collègue, vous avez dépassé le temps imparti pour présenter votre amendement. Je suis obligée de vous interrompre.

L'amendement n° 235, présenté par Mme Lienemann et MM. Godefroy, Leconte, Courteau et Povinelli, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Remplacer à deux reprises le mot :

permanents

par les mots :

équivalent temps plein

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Cet amendement est défendu.

Mme la présidente. L'amendement n° 641, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Supprimer les mots :

et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail,

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale. La commission des lois s'est étonnée de l'introduction dans le projet de loi d'un critère supplémentaire pour déterminer les conditions dans lesquelles les salariés pouvaient être représentés au sein des instances dirigeantes des entreprises.

Aux critères quantitatifs, 5 000 salariés et 10 000 salariés, qui viennent d'être rappelés, a été ajoutée l'exigence que l'entité concernée dispose également d'un comité d'entreprise.

Il nous a semblé qu'une telle condition, qui ne figurait pas dans l'accord national interprofessionnel, n'était pas nécessaire et elle risquait d'introduire des déséquilibres. Dans certaines sociétés, l'essentiel du pouvoir est concentré au sein de la *holding* sans que les salariés y soient représentés. Le dispositif peut aussi encourager un éventuel contournement de la loi : si les filiales sont constituées en sociétés par actions simplifiées, elles ne seront pas non plus soumises à une telle obligation.

Pour l'ensemble de ces raisons, la commission des lois a estimé plus cohérent de supprimer la disposition concernée. Notre suggestion n'ayant pas été retenue par la commission des affaires sociales, je me permets de défendre devant vous un amendement en ce sens.

Mme la présidente. Les deux amendements suivants sont identiques.

L'amendement n° 173 est présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 587 est présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 5

Supprimer cet alinéa.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec, pour présenter l'amendement n° 173

M. Michel Le Scouarnec. Cet amendement porte sur le nombre et le périmètre des entreprises concernées par l'élection de représentants salariés au sein de leurs organes dirigeants.

Comme nul ne l'ignore, les sociétés filiales et sous-filiales ont vocation à disposer d'organes dirigeants du même niveau que les sociétés dites « mères ». Par ailleurs, elles présentent d'autres caractéristiques qui peuvent pleinement justifier notre amendement.

À cet égard, nous rejoignons les préoccupations exprimées par M. le rapporteur pour avis de la commission des lois. En présentant son amendement, il s'est notamment inquiété de la structuration juridique des groupes et de la place particulière que peuvent y occuper, entre autres, certaines sociétés vouées à la gestion d'actifs, à l'organisation générale du groupe ou à la valorisation de son patrimoine immobilier...

Au demeurant, en matière de représentation des salariés, nous sommes confrontés à un problème très simple : la société mère, dont le conseil d'administration jouit du pouvoir de définir la stratégie d'un groupe dans son ensemble, n'est pas toujours la société la plus importante de ce groupe en termes d'effectifs.

Je prendrai l'exemple d'un groupe comme la compagnie d'assurance d'origine italienne Generali. En France, la compagnie Generali France Holding, filiale de la société lombarde Assicurazioni Generali S.p.A. compte en effet plus de 7 000 collaborateurs. Mais que constatons-nous si l'on examine la question du périmètre de consolidation ?

Nous découvrons deux sociétés consacrées à l'assurance-vie, cinq sociétés dévolues à l'assurance dommages, treize consacrées à l'assistance internationale en France – Generali est l'actionnaire de référence d'une célèbre société spécialisée dans le rapatriement des expatriés ou des touristes à l'étranger –, quatre en Italie, sept dans la péninsule ibérique, six dans le Benelux, seize dans d'autres pays d'Europe, vingt et une de par le monde sur les autres continents.

Parmi les entités consolidées par la *holding* de tête, notons qu'on trouve deux entités domiciliées dans nos départements d'outre-mer, une en Polynésie, deux à Madère, région portugaise disposant d'un statut fiscal particulier, mais aussi deux entités domiciliées aux Bahamas et une autre à Singapour.

Au demeurant, le siège social est déclaré à Paris, mais l'essentiel des services du groupe et, par voie de conséquence, des effectifs sont désormais localisés avenue François Mitterrand, à La Plaine Saint-Denis, près du Stade de France et de l'une des gares SNCF qui dessert ce quartier en pleine mutation...

La *holding* consolidante, boulevard Haussmann, contrôle également dix entités juridiques spécialisées dans le conseil financier et les placements. Par exemple, on trouve six structures intégrées dévolues à la gestion d'actifs privée, dont une entité domiciliée à Bruxelles, une société *holding* pour l'Amérique du Nord, dont le siège social est à Luxembourg. Je pourrais poursuivre l'énumération encore longtemps. Toujours est-il que la structure des groupes est suffisamment complexe pour justifier que la représentation des salariés puisse être assurée partout dès lors que le seuil est atteint.

C'est donc sous le bénéfice de ces observations que nous vous invitons à adopter cet amendement.

Mme la présidente. Monsieur Desessard, l'amendement n° 587 étant identique à l'amendement qui vient d'être défendu par M. Le Scouarnec, souhaitez-vous tout de même le présenter ?

M. Jean Desessard. Bien sûr, madame la présidente !

Mme la présidente. Vous avez la parole, mon cher collègue.

M. Jean Desessard. Je prendrai effectivement le temps de présenter mes amendements.

D'ailleurs, je veux bien que l'on fasse le récapitulatif de toutes mes prises de parole depuis le début de la discussion : je n'ai pas le sentiment d'avoir abusé de mon temps de parole. Maintenant, si le travail du parlementaire consiste à ne pas défendre ses amendements quand il est en désaccord, il faut le dire !

Lorsque nous avons voulu défendre nos amendements en commission des affaires sociales, on nous a dit que le débat aurait lieu en séance publique. Et une fois arrivés en séance publique, on nous prive de débat !

Nous avons parfois l'impression d'être des perroquets ; M. le ministre nous a déjà dit qu'il ne fallait pas délayer l'ANI sinon on aurait une anisette...

Mme la présidente. Vous avez le droit de présenter votre amendement, monsieur Desessard...

M. Jean Desessard. Je vous remercie de nous laisser le temps de débattre, madame la présidente ! J'ai déposé des amendements, je les défendrai !

Mme la présidente. Monsieur Desessard, je vous avais sollicité pour que nos débats avancent plus vite.

Mais si vous souhaitez présenter votre amendement, faites-le.

M. Jean Desessard. Je n'apprécie pas que nous n'ayons pas le temps de débattre. En commission, l'examen des amendements a été très rapide...

M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis de la commission des lois. Ne soyez pas macho avec Mme la présidente ! (*Protestations sur les travées du groupe CRC.*)

M. Jean Desessard. Madame la présidente, je reconnais vos droits et vous savez que je vous estime beaucoup, mais je ne supporte pas que l'on demande à un parlementaire de restreindre son temps de parole sous prétexte que le débat doit être terminé demain dimanche à dix-huit heures ! Permettez-moi de vous dire que je finirai à dix-huit heures trente s'il le faut !

M. Christian Cambon. Heureusement qu'ils appartiennent à la même majorité ! (*Sourires sur les travées de l'UMP.*)

M. Jean Desessard. Ce n'est pas une question de majorité ! Nous avons souvent assisté à des emballements du débat parlementaire sous toutes les majorités !

Il faut savoir ce que l'on veut. On peut aussi supprimer le Sénat. Si nous ne servons à rien, je suis prêt à vous suivre dans cette voie...

M. Philippe Dallier. Parlez pour vous !

M. Jean Desessard. Je parle pour moi et pour l'institution ! Nous pouvons débattre de l'utilité d'une institution, mais tant qu'elle existe, elle a des droits, à commencer par celui de se prononcer sur les textes législatifs.

Mme la présidente. Mon cher collègue, présentez votre amendement !

M. Jean Desessard. Madame la présidente, nous ne discutons pas seulement pour nos collègues ; nous discutons aussi pour l'extérieur. On nous regarde !

Sous prétexte de terminer l'examen du texte demain à dix-huit heures, on nous refuse le droit de défendre nos amendements, qui ne seront même pas soumis au vote. Ce n'est pas normal ! Je n'ai pas fait de rappel au règlement tout à l'heure, mais considérez que j'exprime ainsi mon désaccord avec la demande de vote bloqué du Gouvernement.

J'en viens au contenu de mon amendement. Nous demandons la suppression de l'alinéa 5 du présent article, qui exonère une société de l'obligation d'avoir des administrateurs salariés au sein de ses instances dirigeantes dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation. Nous ne comprenons pas pourquoi les filiales, qui sont aussi des entreprises à part entière, ne compteraient pas de représentants des salariés au sein de leur conseil d'administration.

Comme vous l'avez dit, madame la présidente, et je vous en remercie, cet amendement rejoint l'amendement que viennent de défendre nos collègues communistes. (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

Mme la présidente. L'amendement n° 174 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 5 et 58

Compléter ces alinéas par les mots :

, sauf si ses effectifs excèdent le seuil mentionné à ce même alinéa

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Par cet amendement, nous nous inscrivons dans la même perspective que M. Desessard. Nous souhaitons imposer la présence d'administrateurs représentants des salariés, y compris lorsque la société de tête est soumise à l'obligation de représentation.

En effet, la représentation des salariés au sein des organes dirigeants de nos plus grands groupes et entreprises pose, nous l'avons vu, un certain nombre de contraintes d'application.

Ainsi, la structure même des groupes est particulièrement variable et que la taille des établissements peut être, parfois, inversement proportionnelle à leur poids relatif dans le processus de décision stratégique.

Prenons l'exemple d'un groupe comme PSA, dont le siège social, si mes souvenirs sont exacts, se situe avenue de la Grande-Armée, dans le XVII^e arrondissement. En soi, ce n'est pas une information, mais cela permet de souligner, encore une fois, que PSA dispose d'une surface financière et d'un nombre significatif de filiales pouvant compter des effectifs importants. (*M. Philippe Dallier s'exclame.*)

Ainsi, parmi les centres de production de PSA, on retrouve le centre de Sochaux, avec 12 000 salariés, celui de Poissy, 6 000 salariés, celui de Rennes, 5 000 salariés, celui de Mulhouse, 10 000 salariés – j'arrondis ! – ou encore l'usine d'Aulnay-sous-Bois, ex-Citroën, qui compte encore 3 000 salariés. Encore ne s'agit-il là que des unités d'assemblage terminal des véhicules de la marque, auxquelles nous pouvons ajouter l'usine Sevelnord d'Hordain, dans ma région, à Lieu Saint-Amand, spécialisée dans la production d'utilitaires pour plusieurs constructeurs automobiles, qui compte 2 800 salariés. On peut aussi penser au centre de Vesoul, spécialisé dans la pièce détachée, qui occupe plus de 4 500 salariés ou encore la Fonderie des Ardennes, à Charleville-Mézières, avec 2 350 salariés.

Plusieurs des unités dont nous venons de rappeler l'existence remplissent donc les conditions requises pour apparaître, au regard des effectifs, dans la liste des entreprises où les salariés pourraient avoir demain droit de cité au sein des organes dirigeants. Si toutes ne les remplissent pas dans la rédaction actuelle du texte, toutes pourraient les remplir dans la rédaction que nous vous soumettons et avec les seuils que nous proposons dans l'un de nos amendements.

Au demeurant, une telle démarche serait d'autant plus justifiée que certains des établissements cités sont les principaux employeurs privés de leur région ou de leur bassin d'emploi – tel est évidemment le cas de l'usine de Sochaux, mais aussi de celle de Vesoul – et que la marche de ces entreprises va sans doute de pair avec la marche de l'économie locale, tout simplement.

Les personnels des directions commerciales, logistiques et générales sont nettement moins nombreux, même s'ils sont, eux aussi, concernés par les mesures de liquidation d'emploi menées par le groupe. Mais il est évident qu'on ne peut pas réduire PSA au seul immeuble du 75 avenue de la Grande-Armée où se trouve le siège de la *holding*.

L'ensemble de ces observations justifie donc pleinement que nous ne puissions que vous proposer l'adoption de cet amendement, afin de ne pas priver de leur droit à représentation les salariés de quelques-unes des plus importantes unités industrielles de notre pays !

Mme la présidente. L'amendement n° 177, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 6 et 7

Remplacer ces alinéas par un alinéa ainsi rédigé :

« II. - Le nombre d'administrateurs salariés est égal au tiers du nombre total d'administrateurs.

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Nous avançons à un tel rythme que nous avons du mal à présenter sereinement nos amendements! Disons donc que cet amendement est défendu, madame la présidente.

Mme la présidente. L'amendement n° 556 rectifié, présenté par MM. Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Mazars, Plancade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 6

Remplacer les mots :

est égal à deux

par les mots :

est au moins égal à deux

et les mots :

et à un

par les mots :

et au moins à un

II. - En conséquence, alinéa 59

Remplacer les mots :

est égal à deux

par les mots :

est au moins égal à deux

et les mots :

et à un

par les mots :

et au moins à un

La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. L'article 5 consacre la participation des salariés à la stratégie de l'entreprise en ouvrant les conseils d'administration à leurs représentants dans les entreprises employant au moins 5 000 personnes en France ou 10 000 personnes dans le monde.

La présence de salariés dans les conseils d'administration, organe stratégique de la gouvernance des entreprises, représente une avancée considérable, puisqu'elle leur permettra d'être associés aux décisions. Il est d'ailleurs légitime que les salariés aient leur place dans ces instances.

Par ce dispositif, qui reprend l'une des propositions phares du rapport Gallois, la France rejoindra les douze pays européens qui ont mis en place la représentation des salariés dans les organes de gestion des entreprises privées d'une certaine taille.

Au cours des débats devant l'Assemblée nationale, le rapporteur Jean-Marc Germain a fait adopter un amendement qui va dans le bon sens. Tout en maintenant le seuil de l'obligation de représentation des salariés à deux administrateurs lorsque le nombre de membres du conseil d'administration est égal ou supérieur à douze, le texte souligne la possibilité de nommer davantage de représentants des salariés au conseil d'administration.

Monsieur le ministre, vous aviez alors déclaré que l'amendement était « bienvenu », car « si la loi est là pour fixer un minimum, il n'y a aucune raison d'empêcher un accord entre partenaires au sein de l'entreprise ».

Sur la proposition de Gaëtan Gorce, la commission des affaires sociales est revenue au texte initial du projet de loi, qui fixe le nombre de représentants des salariés à un ou deux, selon le cas. Notre amendement tend donc à rétablir la rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale, sur laquelle vous aviez émis un avis favorable, monsieur le ministre.

Mme la présidente. L'amendement n° 236, présenté par Mme Lienemann et MM. Leconte, Courteau et Povinelli, est ainsi libellé :

Alinéa 6

Remplacer les mots :

à deux

par les mots :

à quatre

et les mots :

à un

par les mots :

à deux

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. J'avais déjà défendu un amendement inspiré par le même état d'esprit. Je voudrais cependant insister sur ce que vient de dire Mme Laborde.

J'apprécie la référence au rapport Gallois, qui préconisait, je le rappelle, la présence de quatre représentants des salariés au sein des conseils d'administration des grandes entreprises. Je souligne également que les représentants des salariés représentent 50 % des membres des conseils d'administration en Allemagne.

Par ailleurs, sur le fond du dossier, on peut s'interroger sur le fait que les règles de représentation au sein des conseils d'administration soient fixées dans le cadre de la négociation sociale. On peut à l'évidence considérer que le patronat se trouve ainsi en situation de décider de la place qu'il convient d'octroyer aux contre-pouvoirs censés équilibrer son influence.

Il s'agit, certes, d'une avancée, mais elle demeure insuffisante.

Mme la présidente. L'amendement n° 543, présenté par MM. Hue, Collombat et Tropeano, est ainsi libellé :

Alinéa 6

Remplacer le chiffre :

deux

par le chiffre :

trois

Cet amendement n'est pas soutenu.

L'amendement n° 544, présenté par MM. Hue, Collombat et Tropeano, est ainsi libellé :

Alinéa 6

Remplacer le chiffre :

un

par le chiffre :

deux

Cet amendement n'est pas soutenu.

L'amendement n° 520 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann et MM. Laménie, Longuet, Lorrain, Pinton, de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lenoir et Sido, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 7

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de l'article L. 2323-67 du code du travail ne s'appliquent pas aux sociétés visées par le présent article.

La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. L'article 5 prévoit la présence d'un ou deux administrateurs représentant les salariés dans les conseils d'administration ou les conseils de surveillance de grandes sociétés : deux administrateurs au sein des conseils d'administration ou de surveillance comprenant plus de douze administrateurs et un administrateur dans les autres cas.

Dans ces sociétés, il semble inutile de conserver la présence des membres du comité d'entreprise délégués par le comité et assistant avec voix consultative à toutes les séances du conseil, comme le prévoit actuellement l'article L. 2323-67 du code du travail.

Les rédacteurs de l'ANI n'ont pas traité cette question. Leur objectif était d'inscrire dans la loi la participation d'administrateurs avec voix délibérative, afin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise. Ils n'ont pas prévu à ce moment-là de mentionner que cela ferait cesser la participation des représentants déjà présents avec voix consultative.

Cet amendement vise à inscrire une telle évidence dans la loi, afin d'éviter des erreurs d'interprétation par la suite.

Mme la présidente. L'amendement n° 178, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 8 à 13

Remplacer ces alinéas par un alinéa ainsi rédigé :

« III. - Un décret en Conseil d'État définit les modalités selon lesquelles le ou les administrateurs salariés sont élus.

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Avec cet amendement, nous abordons les alinéas 8 à 12 de l'article 5, qui détaillent les modalités de désignation des administrateurs représentant les salariés.

Elles sont déterminées par les statuts, après avis du comité d'entreprise ou du comité de groupe, et elles doivent actuellement correspondre à l'une des modalités suivantes du projet de loi : une élection organisée auprès des salariés de la société et de ses filiales du territoire français ; la désignation soit par le

comité de groupe, soit par le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise ; la désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages aux élections.

Le premier mode de désignation, l'élection, nous paraît le seul mode véritablement adapté. Nous entendons en faire le seul mode de désignation possible.

Si les administrateurs doivent représenter les salariés, ils doivent être élus directement par ces derniers. C'est à l'évidence un gage de légitimité.

La désignation par le comité d'entreprise ou comité de groupe s'apparenterait à une sorte de suffrage indirect. En effet, les représentants du personnel qui composent le comité d'entreprise, dont les membres sont, eux, effectivement élus par les salariés, désigneraient à leur tour des représentants des salariés : les administrateurs adjoints.

Ce schéma d'élection indirecte serait également valable dans la troisième hypothèse, celle de la désignation par l'organisation syndicale la plus représentative.

Nous proposons donc de supprimer ces alinéas, qui détaillent les modalités de désignation des administrateurs représentants du personnel, pour les remplacer par un alinéa unique prévoyant la désignation par l'élection.

Ainsi, il s'agit d'affirmer un seul principe, celui de l'élection directe des administrateurs représentants des salariés, et de renvoyer la définition des modalités d'élection au Conseil d'État.

Si l'objectif est d'associer pleinement les salariés aux choix stratégiques de l'entreprise, de les impliquer et de les faire y adhérer, outre le fait qu'il faudrait augmenter à cette fin le nombre des représentants des salariés, il faut que le mode de désignation de ces administrateurs représentants soit à même de garantir un lien effectif avec les salariés.

Mme la présidente. L'amendement n° 642, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

Alinéa 8

Remplacer les mots :

du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité de groupe

par les mots :

, selon le cas, du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. Il s'agit d'un amendement de coordination.

Mme la présidente. L'amendement n° 175, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 15

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Comme nous avons pu le voir, plusieurs possibilités s'offrent aux assemblées générales d'actionnaires pour instaurer le principe d'une représentation des salariés au sein des organes dirigeants de la société.

Compte tenu du faible nombre des administrateurs, au moins dans le texte initial, nous pouvons craindre que la voie la plus directement choisie soit celle de la désignation d'un ou deux administrateurs sur la base de la représentativité des organisations syndicales, mesurée à l'aune de l'élection aux différents comités d'entreprise du groupe, sinon au comité de groupe ou dans les comités d'établissement.

Mixons tout cela avec les résultats des élections de délégués du personnel dans les entités du groupe ne comptant pas cinquante salariés et nous obtiendrons des résultats contrastés, pratiquement propres à chaque entreprise ou groupe. On en arriverait à une « balkanisation » du droit, en quelque sorte, au service d'une cause au demeurant assez peu défendable, celle de l'intégration des salariés, placés en position de spectateurs compromis, à la gestion et à la logique patronales.

L'absence de règles génériques fixées par la loi et le fait qu'aucun décret ne soit associé au texte dont nous débattons laissent la porte ouverte à ce que des résolutions d'assemblées générales ordinaires à géométrie pour le moins variable fixent de fait le périmètre de consolidation des entreprises et des effectifs et, par là même, résolvent par avance la question de la représentativité des uns et des autres.

Pour en revenir à notre amendement, notons cependant que ce second alinéa du IV de l'article prévoit expressément que l'élection au suffrage universel des administrateurs salariés est de droit, faute de l'adoption d'une résolution de l'assemblée générale des actionnaires de la société prévoyant le recours à la désignation par les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe.

Autrement dit, d'une certaine manière, la démocratie actionnariale ou, plus précisément, la capacité du conseil d'administration sortant à obtenir *quibus* en ce sens de la part de la multitude des petits, moyens et gros porteurs de parts sociales priment complètement la démocratie sociale tout court.

Une telle orientation ne peut évidemment pas recevoir notre approbation ; elle met directement en question le bien-fondé de l'article 5. Nous ne pouvons que vous inviter à adopter notre amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 179, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 15

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« La non-approbation par l'assemblée générale extraordinaire des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des dispositions des cinq premiers alinéas du III ou le fait de ne pas organiser les élections constituent un délit d'entrave.

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. L'article 5, relatif à la représentation des salariés, est assorti d'un dispositif en cas de blocage des élections ou de désignation des administrateurs, dispositif qui nous semble peu dissuasif.

En l'état actuel du texte, si l'assemblée générale ou l'assemblée des commanditaires ne procède pas aux modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre de cette obligation dans un délai de six mois à compter de la clôture du second exercice au cours duquel la société remplit le critère d'effectifs,

les représentants sont désignés par voie d'élection. Celle-ci doit au plus tard se tenir six mois après le rejet des modifications en assemblée extraordinaire ou après la réunion sur les comptes du second exercice clos en assemblée ordinaire.

Afin de garantir les nouvelles règles mises en place en matière de représentation des salariés, nous pensons qu'il est nécessaire de les assortir de sanctions.

En effet, les employeurs et dirigeants des entreprises doivent faire l'objet de sanctions s'ils font obstacle aux dispositions relatives à l'élection ou à la nomination d'administrateurs salariés.

Construire la confiance entre les salariés et leur direction est un élément important. C'est ce que nous recherchons. Mais nous ne devons jamais oublier que le salarié n'est pas dans un rapport d'égalité avec son employeur ; nous sommes bien placés pour le savoir ! Il est donc nécessaire d'instaurer des garde-fous pour éviter la négligence ou la malveillance.

Nous vous proposons d'insérer un alinéa ainsi rédigé : « La non-approbation par l'assemblée générale extraordinaire des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des dispositions des cinq premiers alinéas du III ou le fait de ne pas organiser les élections constituent un délit d'entrave. »

Comme vous le savez, le fait d'essayer de porter atteinte, en agissant ou en oubliant d'agir, à l'exercice des fonctions ou à la nomination d'un représentant du personnel est qualifié de délit d'entrave.

Cependant, afin de dissiper toute ambiguïté, nous aimerions que cette qualification pour le non-respect de l'article 5 soit expressément inscrite dans la loi. En effet, il nous semble que, pour être reconnu comme tel, un délit d'entrave doit détenir un élément légal. Un texte législatif doit donc définir précisément l'infraction en question. Il faut se référer nécessairement au code du travail pour trouver l'infraction correspondante et qualifier de délit d'entrave l'action ou l'omission en question. Un texte de convention collective ne peut pas être invoqué pour un délit d'entrave.

Pour ces raisons, et pour donner plus de force au texte du Gouvernement, nous vous demandons d'adopter notre amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 176, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 18

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Art. L. 225-27-... – Dans les sociétés mentionnées à l'article L. 227-1, des délégués salariés peuvent être nommés ou élus dans les mêmes conditions que celles visées dans la loi n° ... du ... relative à la sécurisation de l'emploi. Ils ont les mêmes compétences que celles attribuées aux administrateurs représentant les salariés mentionnés à l'article L. 225-27-1.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. L'article 5 de ce projet de loi rend obligatoire l'élection ou la désignation de représentants des salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance des entreprises d'au moins 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde.

Cet article pourrait donc ressembler à une avancée si sa portée n'était pas aussi limitée.

Dans la mesure où il ne concerne que 229 entreprises tout au plus et où il limite fortement le nombre d'administrateurs salariés, ainsi que leur rôle, uniquement délibératif, il ne saurait, en l'état, nous satisfaire.

Nous proposons donc une nouvelle fois, par cet amendement, une tentative d'amélioration élargissant la portée de cet article et permettant ainsi de pouvoir éventuellement le qualifier de réel progrès.

La participation des représentants de salariés au sein des conseils d'administration des entreprises est une revendication de longue date, notamment des députés communistes.

Rendons donc ces conditions d'application conformes à de vraies exigences de démocratie sociale et d'association des salariés à la gestion des entreprises.

Un autre motif d'insatisfaction de notre part porte sur le fait que l'obligation ne concerne que les entreprises sous forme de société anonyme, SA, ou de sociétés en commandite par actions, SCA, alors qu'un grand nombre de sociétés sont constituées en sociétés par actions simplifiées, SAS et SASU, sans parler des SARL, sociétés civiles, GIE, associations...

Notre amendement vise ici à étendre la possibilité de nommer ou d'élire des délégués salariés dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues par le projet de loi aux salariés exerçant leur activité professionnelle dans une société mentionnée à l'article L.227-1 du code du commerce, à savoir une société par actions simplifiées. Ces derniers ont alors les mêmes compétences que celles qui sont prévues pour les administrateurs représentants les salariés.

En effet, la loi laisse une grande liberté d'organisation et de gouvernance à cette forme sociétale, au point que les éléments essentiels sont déterminés par les statuts de la société, et fait de celle-ci un instrument de gestion privilégié par les grands groupes, notamment multinationaux.

En 2010, un article d'un grand quotidien économique affirmait : « La forme sociale de société par actions simplifiée a connu un fort développement en droit français, supplantant la société anonyme ».

En 2008, il y avait environ 123 000 SAS contre 116 000 SA. Compte tenu de l'essor de ces sociétés, il apparaît important de prévoir un mécanisme qui leur soit spécifique, mais qui garantisse aux salariés le bénéfice des mêmes dispositions que celles qui sont prévues pour les autres formes de société.

Mme la présidente. L'amendement n° 661, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

Alinéa 20

Rédiger ainsi cet alinéa :

a) Après la première phrase du premier alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Lorsqu'il est fait application de l'article L. 225-27-1, ce contrat de travail est conclu avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes. » ;

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, ministre. L'adoption de cet amendement permettra de répondre aux préoccupations qui viennent d'être exprimées.

La loi aménage, parmi les autres options de désignation, la possibilité que le comité d'entreprise européen choisisse un administrateur représentant les salariés. Dans ce cadre, la règle selon laquelle le salarié doit avoir un contrat de travail avec une société située sur le territoire français aurait un effet éminemment bloquant.

Cet amendement vise donc à apporter une correction, en prévoyant une exception à ce principe.

Mme la présidente. L'amendement n° 644, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

I. - Alinéas 27 et 28

Supprimer ces alinéas.

II. - Après l'alinéa 86

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - À la première phrase du I de l'article 5 de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, la référence : « VI » est remplacée par la référence : « V ».

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. Il s'agit d'un amendement de coordination.

Mme la présidente. L'amendement n° 180, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 27 et 28

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. L'article 5 vise à imposer l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des grandes entreprises implantées en France. Les auteurs du texte entendent renforcer la participation des salariés à la gouvernance de ces sociétés. C'est en ce sens que nous avons approuvé cette démarche, qui nous semble une mesure positive au regard des autres dispositions du texte.

Cette question sur le partage du pouvoir dans l'entreprise est essentielle. Hélas ! Elle est loin d'être réglée en faveur des travailleurs. C'est pourquoi nous devons être très vigilants sur le contenu de cet article, qui conditionne la conception de la démocratie sociale.

Or, même si nous sommes satisfaits par l'esprit de l'article, nous tenons à souligner que cette avancée reste limitée, notamment par son champ d'application, puisque la participation ne concerne qu'un nombre trop restreint de sociétés.

Un autre grief concerne l'introduction de la possibilité de désigner les représentants des salariés dans le texte. En effet, l'alinéa 27 modifie l'article L. 225-22 du code de commerce, afin de prévoir que les administrateurs peuvent être désignés par les salariés.

Nous vous proposons de supprimer la référence à la désignation, en cohérence avec les amendements que nous avons défendus jusque-là, afin de garantir le principe de l'élection des représentants des salariés.

Mme la présidente. L'amendement n° 663, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

Alinéa 30

Supprimer cet alinéa.

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, ministre. La modification introduite par rapport au texte initial aurait pour conséquence de supprimer la représentation obligatoire des salariés actionnaires une fois le nouveau dispositif en place.

Un tel effet de substitution ne paraît pas opportun. Il n'était recherché ni par les auteurs de l'accord ni par le Gouvernement.

Ces deux catégories d'administrateurs, certes tous salariés, ne siègent évidemment pas au même titre dans les conseils. Les salariés actionnaires siègent au titre de la détention du capital, comme n'importe quel autre actionnaire. Et les administrateurs désignés en application du projet de loi représentent évidemment les salariés en tant que tels et interviennent comme parties prenantes de la vie des entreprises.

Mme la présidente. L'amendement n° 181, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 31 à 38

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. Par cet amendement, qui tend à supprimer les alinéas 31 à 36 de l'article 5, nous souhaitons réaffirmer notre attachement à l'élection des représentants des salariés et notre opposition à la généralisation de leur désignation.

Monsieur le ministre, les modalités de désignation que vous proposez nous semblent assez floues. Peut-être y reviendrez-vous en donnant l'avis du Gouvernement sur les amendements ?

Penser que la désignation équivaut à l'élection nous paraît illusoire. Comment une pluralité de salariés pourraient-ils désigner un ou plusieurs représentants, sinon par la méthode de l'élection ?

Par ailleurs, nous sommes opposés au principe de non-cumul posé dans ces alinéas.

L'alinéa 34 prévoit que le mandat d'administrateur élu ou désigné par les salariés est également incompatible avec tout mandat de membre d'un comité d'entreprise européen. Cet ajout a été fait à l'Assemblée nationale par la commission des lois saisie pour avis, qui a souhaité actualiser le champ des incompatibilités statutaires en y incluant le mandat de membre des institutions représentatives de sociétés européennes, en raison de l'octroi à celles-ci d'une possibilité de désignation d'un représentant des salariés.

Selon nous, l'incompatibilité des fonctions de membre du conseil d'administration et de membre d'une institution représentative du personnel, au niveau national ou européen, n'est pas une bonne chose.

Un salarié membre du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou d'autres instances représentatives du personnel est au plus proche des préoccupations de sa base. Les administrateurs dans cette situation pourraient ainsi mieux prendre en compte les intérêts des salariés.

Une telle incompatibilité est encore plus contreproductive lorsqu'elle s'applique au comité d'entreprise européen, qui concerne les entreprises de dimension européenne, c'est-à-dire celles qui emploient plus de 1 000 travailleurs dans les pays membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, et 150 travailleurs, ou plus, dans au moins deux États membres. Dans cette configuration, il semble logique que les représentants nationaux soient autorisés à cumuler les mandats, ne serait-ce que pour faire remonter les problématiques nationales.

Mme la présidente. L'amendement n° 188, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 34 à 38

Remplacer ces alinéas par un alinéa ainsi rédigé :

4° L'article L. 225-30 du code de commerce est abrogé ;

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. En l'état actuel du droit, notre législation interdit le cumul de mandat d'administrateur élu par les salariés avec tout mandat de délégué syndical, de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel ou de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Cette interdiction, édictée par l'article L. 225-30 du code de commerce, constitue un obstacle à la cohérence de la démarche des administrateurs salariés, censés défendre activement les intérêts des salariés.

En effet, cette défense doit pouvoir se situer dans le prolongement de l'exercice d'un autre mandat de représentation. En outre, les représentants des salariés au sein des conseils d'administration devraient disposer du pouvoir de saisir les comités d'entreprise et les délégués du personnel pour les demandes de suspension, de propositions de remplacement ou d'arbitrage judiciaire.

À l'Assemblée nationale, il a été rétorqué aux auteurs d'un amendement analogue qu'un représentant des salariés siégeant dans un conseil d'administration devait conserver une distance par rapport à son engagement syndical. Il est néanmoins évident que seront élus administrateurs ceux qui ont le plus d'expérience, ceux qui se seront, en quelque sorte, tannés le cuir dans l'action militante.

Le rapporteur de l'Assemblée nationale avait également mis en avant la question de l'objectivité. Mais de quelle objectivité parle-t-on ? À notre avis, la question se pose d'abord pour les dirigeants.

Dans notre économie financiarisée à outrance, les dirigeants d'entreprise ont de tels intérêts financiers à faire en sorte que les décisions stratégiques de l'entreprise aillent dans un sens plutôt que dans un autre qu'ils manquent souvent d'objectivité. Plutôt que d'être guidés par le sens du développement de l'entreprise, de l'intérêt général et du bien commun, ils sont

souvent obsédés par le profit immédiat. Seul compte le bénéfice direct et rapide, le retour sur investissement, sur placement: c'est ce qui tue l'économie française!

M. Christian Cambon. Arrêtez de caricaturer!

M. Alain Fouché. Ridicule! C'est d'une autre époque...

M. Michel Le Scouarnec. Je me réjouis que vous écoutiez aussi attentivement, mes chers collègues.

M. Christian Cambon. Mais oui! Je vous écoute!

M. Michel Le Scouarnec. Et je vous en félicite! (*Sourires sur les travées du groupe CRC.*)

La subjectivité du portefeuille a des conséquences beaucoup plus graves que la subjectivité de l'administrateur assumant également une responsabilité syndicale.

Pour toutes ces raisons, nous vous proposons de supprimer cette disposition du code de commerce qui oppose deux fonctions pouvant être complémentaires.

Mme la présidente. L'amendement n° 660, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé:

Alinéa 38

Compléter cet alinéa par les mots:

en application de l'article L. 225-27-1

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, ministre. Il s'agit d'un amendement rédactionnel.

Mme la présidente. L'amendement n° 189, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé:

Après l'alinéa 51

Insérer deux alinéas ainsi rédigés:

...° Après le premier alinéa de l'article L. 225-35, il est inséré un alinéa ainsi rédigé:

« Les décisions de nature à affecter l'organisation économique ou juridique de l'entreprise et celles affectant le volume et la structure des effectifs sont prises à l'unanimité. » ;

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Je vais essayer de ne pas être trop caricatural! (*Sourires sur les travées du groupe CRC.*)

À l'occasion de son explication de vote sur la motion tendant à opposer la question préalable, Mme Isabelle Pasquet avait égrainé les noms d'entreprise dans lesquelles un plan de sauvegarde de l'emploi est engagé, c'est-à-dire là où des licenciements économiques sont mis en œuvre. C'est une réalité que personne ne peut contester.

Cette liste ne saurait être exhaustive, car aucun département n'est épargné par le problème. Chacun d'entre nous est bien conscient de la situation d'urgence sociale.

Dans ce contexte, nous soutenons – c'est l'objet de cet amendement – la demande formulée par de nombreux comités d'entreprises et collectifs de salariés. Ils attendent que nous adoptions un droit de veto suspensif, afin de faire valoir solutions de remplacement auprès des différentes instances.

Il s'agit de rompre avec la logique actuelle, selon laquelle le sort de dizaines, de centaines, voire quelquefois de milliers de salariés est décidé par une poignée d'administrateurs qui se cooptent les uns les autres et qui ne mesurent pas toujours les conséquences de leurs actes.

Cette situation, ce drame économique et social, c'est ce que vivent au quotidien, par exemple, les 71 salariés, en majorité des femmes, des boutiques de vente par correspondance des 3 Suisses, dont le licenciement est présenté par la direction devant les juges comme économique, alors que l'entreprise fait des bénéfices et distribue des dividendes. Comme le souligne leur avocat: « Les salariés sont licenciés début 2012. Quand on regarde l'exercice qui vient de s'écouler pour Otto, on se dit que si certains ont perdu leur travail, certains n'ont pas oublié de s'enrichir ».

À l'occasion de son intervention lors de la discussion générale, M. Pierre-Yves Collombat a rappelé que ce projet de loi était en réalité un texte libéral, dans la continuité de toute une série d'autres. Le MEDEF n'a rien à en craindre; au contraire, il l'applaudit. Pour lui, en effet, chaque ligne, chaque article, chaque disposition du code du travail constitue une entrave à la liberté d'agir des patrons. Mme Parisot ne déclarait-elle pas fièrement: « La liberté de penser s'arrête là où commence le code du travail. »?

M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. Ce n'est pas dans l'ANI!

M. Dominique Watrin. Le collectif des « économistes atterrés » a particulièrement bien mis en lumière ce mécanisme, dans une note rendue publique: MEDEF, technocrates européens et financiers ne perçoivent l'Europe que comme une zone économique qu'il faut libérer de toutes les contraintes, dont le code du travail fait, selon eux, partie.

Vous comprendrez que nous ne puissions souscrire à une telle approche. Nous considérons à l'inverse qu'il est de notre responsabilité de renforcer les droits des salariés, précisément pour leur permettre de faire face aux attaques permanentes dont ils sont victimes.

Mme la présidente. L'amendement n° 184, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé:

Après l'alinéa 55

Insérer trois alinéas ainsi rédigés:

...° L'article L. 225-79 est ainsi rédigé:

« Art. L. 225-79. – Outre les membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-69 et L. 225-75, siègent, avec voix délibérative, des membres élus soit par le personnel de la société, soit par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français. Le nombre de membres du conseil de surveillance élus par les salariés ne peut être inférieur au tiers du nombre des autres membres.

« Les membres élus par les salariés sont pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal de membres prévus à l'article L. 225-69. » ;

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. Cet article 5, qui introduit un article L. 225-79-2 dans le code de commerce, nous est présenté comme une « avancée majeure ». Il nous semble

plutôt qu'il s'agit d'un petit pas, puisqu'il ne concerne que les entreprises d'au moins 5 000 salariés, communément appelées « grandes entreprises ». Il s'agit, selon les chiffres publiés par l'INSEE au mois de novembre 2012, de 229 entreprises employant plus de 4 millions de salariés et regroupant près de 27 000 sociétés.

Avec cet amendement, nous souhaitons aller plus loin et modifier l'article L. 225-79 du code de commerce.

Le dispositif actuel prévu par ce code permet, pour les sociétés à directoire et le conseil de surveillance des sociétés anonymes, de prévoir dans leurs statuts la présence d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance élus par les salariés, donc avec voix délibérative.

Nous proposons de faire de cette participation des salariés au conseil de surveillance avec voix délibérative la règle, et non plus seulement une possibilité laissée à l'appréciation ou au choix des entreprises.

De plus, si l'on veut que cette participation des salariés ne se limite pas à un simple acte de « présence », il faut agir sur plusieurs leviers.

D'abord, les salariés doivent siéger avec voix délibérative.

Ensuite, les membres salariés doivent être élus directement par le personnel de la société ou par le personnel de la société et de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français. L'élection par les salariés nous semble le mode de désignation le plus légitime et le plus démocratique, car le plus à même de porter le « mandat » qui leur sera ainsi fixé par les salariés. Il s'agit ici, nous dit-on, d'améliorer la prise en compte du point de vue des salariés lors de la définition de la stratégie de l'entreprise.

Enfin, il faut assurer à ces membres salariés une présence qui leur permette d'agir réellement sur le fonctionnement de l'entreprise, en prévoyant que leur nombre ne puisse pas être inférieur au tiers des autres membres.

C'est en agissant sur chacun de ces leviers que nous pourrions réellement parler d'« avancée majeure » sur la participation des salariés au conseil de surveillance des entreprises.

Mme la présidente. L'amendement n° 185, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 57 à 71

Remplacer ces alinéas par un alinéa ainsi rédigé :

« Art. L. 225-79-2. - Les administrateurs représentant les salariés sont élus sur listes syndicales par les salariés de la société et de ses filiales directes ou indirectes situées sur le territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28-1. »

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Le droit positif prévoit d'ores et déjà la possibilité d'une présence d'administrateurs salariés au sein des entreprises.

Ainsi, l'article L. 225-27 du code de commerce dispose que les statuts d'une société anonyme peuvent prévoir la présence d'administrateurs élus par les salariés au sein de son conseil.

L'article L. 225-79 fait de même pour les sociétés anonymes disposant d'un conseil de surveillance. Cependant, une telle mesure reste facultative.

Par ailleurs, la loi du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public a rendu obligatoire l'élection de six représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des établissements publics à caractère industriel et commercial, les EPIC, de l'État, ainsi que dans les entreprises nationalisées à hauteur d'au moins 90 % du capital.

Aujourd'hui, l'article 5 du projet de loi dit de « sécurisation de l'emploi » rend obligatoire la présence d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance, ce qui est une bonne chose.

En revanche, le flou entourant les modalités de cette présence nous paraît plus problématique. En effet, trois modalités de désignation cohabitent. Il reviendra aux statuts de l'entreprise de définir celle qui sera retenue : l'élection par les salariés ; la désignation par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise ou encore la désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de voix au premier tour des élections au comité.

C'est donc l'employeur qui tranchera. Nous craignons fort que cela ne conduise dans la plupart des cas à écarter l'élection par les salariés au profit de modes de désignation moins directs.

L'objet de notre amendement est dès lors très simple. Parce que nous sommes opposés à la multiplicité des procédures de désignation des administrateurs représentant les salariés, qui ouvre la voie à la coexistence de situations totalement différentes, donc à une rupture d'égalité entre les entreprises, nous proposons que la désignation se fasse automatiquement et démocratiquement, au travers d'une élection sur les listes syndicales, par les salariés de la société et de ses filiales directes ou indirectes. Nous permettrons par là même à l'ensemble des salariés d'intervenir directement dans la désignation des administrateurs appelés à les représenter au sein de cette instance capitale pour la vie des entreprises.

Cet amendement permettra de clarifier les conditions de la présence d'administrateurs salariés dans les entreprises.

Mme la présidente. L'amendement n° 645, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

Alinéa 57

Supprimer les mots :

et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail,

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. Il s'agit d'un amendement de coordination.

Mme la présidente. L'amendement n° 183, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 59

Rédiger ainsi cet alinéa :

« II. – Le nombre de membres du conseil de surveillance représentant les salariés ne peut être inférieur au tiers du nombre des autres membres du conseil de surveillance.

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. Cet amendement vise à faire en sorte que le nombre des membres du conseil de surveillance représentant les salariés dans les entreprises de plus de 5 000 salariés ne soit pas inférieur au tiers du nombre des autres membres du conseil d'administration.

En effet, prévoir seulement un ou deux représentants des salariés au sein des conseils d'administration, c'est n'ouvrir la porte qu'à demi. Ce sera une présence alibi. Il s'agit plus de faire partager aux salariés la vision « stratégique » portée par l'équipe dirigeante que de les associer et de leur permettre de peser sur les décisions de l'entreprise.

À l'inverse, le seuil du tiers, que nous proposons, sur le modèle de l'Allemagne ou de certains pays scandinaves, a l'avantage de renforcer la démocratie sociale et de permettre le respect de la diversité syndicale au sein des entreprises.

Je rappelle d'ailleurs qu'une des propositions du rapport Gallois sur la compétitivité consistait à introduire dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises de plus de 5 000 salariés au moins quatre représentants des salariés, sans dépasser le tiers des membres, avec voix délibérative.

La présence des salariés au sein des conseils d'administration et de surveillance est essentielle et légitime, mais elle ne serait avoir de sens que si ces derniers disposent de pouvoirs réels.

C'est pourquoi nous souhaitons continuer le « débat » entamé à l'Assemblée nationale pour aller plus loin, afin que la présence de ces salariés permette de peser réellement sur les choix industriels, y compris sur les éventuelles délocalisations, sur le processus décisionnel, de formuler des propositions de remplacement et de disposer d'un réel pouvoir d'influence.

Mme la présidente. L'amendement n° 646, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

Alinéa 61

Remplacer les mots :

du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité de groupe

par les mots :

, selon le cas, du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. Amendement de coordination.

Mme la présidente. L'amendement n° 182, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 68

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« La non-approbation par l'assemblée générale extraordinaire des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre des cinq premiers alinéas du présent III ou le fait de ne pas organiser les élections constituent un délit d'entrave.

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. L'article 5 nous est présenté comme une « avancée majeure » pour les salariés. Lors de la présentation de précédents amendements, nous avons déjà dit que nous ne partageons pas nécessairement cette analyse. Pour nous, cette disposition n'est qu'un petit pas, et la présence de membres salariés au conseil d'administration et au conseil de surveillance, de surcroît limitée aux seules entreprises de plus de 5 000 salariés, risquait de se réduire à une présence alibi.

Au-delà de cette appréciation, il nous semble important aussi d'examiner les moyens introduits dans la loi pour rendre effective l'application des nouvelles dispositions. Il est vrai que le texte prévoit la possibilité, en cas de manquement, pour tout salarié de demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au directoire de prendre les mesures nécessaires à la convocation de l'assemblée générale extraordinaire.

Cependant, le projet de loi ne prévoit rien pour sanctionner le non-respect de telles obligations.

C'est pourquoi nous proposons que la non-appropriation par l'assemblée générale extraordinaire des modifications statutaires nécessaires à la mise en œuvre de cette représentation ou le fait de ne pas organiser les élections nécessaires à la désignation des membres salariés soient sanctionnés au même titre qu'un délit d'entrave.

Il nous semble en effet étonnant ne pas s'assurer que cette avancée, présentée comme « majeure » pour les salariés, ne soit pas entourée de toutes les garanties nécessaires, y compris des sanctions en cas de non-application.

Il nous a semblé que la référence au délit d'entrave pouvait se justifier dans la mesure où les deux comportements visés par cet amendement auraient notamment pour effet d'empêcher l'exécution normale des missions d'un représentant du personnel.

Mme la présidente. L'amendement n° 647, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 74

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« La modification des statuts nécessaire pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance représentant les salariés est adoptée selon les règles définies au présent chapitre. Si l'assemblée des commanditaires ou des commandités ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III de l'article L. 225-79-2, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au gérant ou à l'un des gérants de convoquer une assemblée des commanditaires ou des commandités et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au III de l'article L. 225-79-2. »

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. Amendement de coordination.

Mme la présidente. L'amendement n° 662, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

Alinéa 77

Rédiger ainsi cet alinéa :

1° Les mots : « des administrateurs ou des membres élus » sont remplacés par les mots : « au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné » ;

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, *ministre*. Amendement de coordination.

Mme la présidente. L'amendement n° 648, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 78

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

... – Aux articles L. 2364-5 et L. 2374-4 du même code, la référence : « L. 225-33 du code de commerce » est remplacée par la référence : « L. 2411-1 ».

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur pour avis*. Amendement de coordination.

Mme la présidente. L'amendement n° 521 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laméni, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lenoir, Sido et les membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire, est ainsi libellé :

Alinéa 80

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. En application de cet article, l'Assemblée nationale a étendu aux administrateurs salariés élus ou désignés le régime de protection contre le licenciement des représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail, en vertu de l'article L. 2411-1 du code du travail.

Ce régime de protection ne s'appliquant pas aux autres représentants de salariés dans les conseils des entreprises du secteur privé, par équité, il n'y a pas lieu de l'étendre.

Une telle mesure n'était d'ailleurs pas inscrite dans l'ANI. Notre amendement vise donc à revenir au texte initial du projet de loi.

Mme la présidente. L'amendement n° 649 rectifié, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

Alinéa 87, dernière phrase

Compléter cette phrase par les mots :

si les délais de modification des statuts ainsi que d'élection ou de désignation des représentants des salariés prévus au présent V ne sont pas respectés

La parole est à M. le rapporteur pour avis.

M. Gaëtan Gorce, *rapporteur pour avis*. Amendement de coordination.

Mme la présidente. L'amendement n° 187, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... – Avant le 30 juin 2014, les partenaires sociaux sont invités à engager une négociation sur l'augmentation du nombre de représentants des salariés aux organes chargés de l'administration ou de la surveillance des sociétés et l'abaissement du seuil d'effectif des entreprises soumises à cette obligation en vue d'une entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. Le projet de loi, qui reprend les termes de l'accord national interprofessionnel signé au mois de janvier dernier, prévoit dans le présent article la présence obligatoire d'administrateurs salariés au sein de certaines entreprises.

Il s'agit en réalité de la reprise d'une préconisation du rapport Gallois sur la compétitivité.

En effet, alors que, jusqu'à présent, seules les sociétés publiques ou anciennement publiques comptaient des administrateurs salariés, cette présence serait étendue aux sociétés privées.

Déjà, la loi sur les nouvelles régulations économiques, dite loi NRE, adoptée en 2001 imposait aux entreprises dans lesquelles les salariés détiennent au moins 3 % du capital d'avoir un représentant des salariés au sein du conseil.

Présentée ainsi comme une avancée majeure, l'intégration obligatoire d'administrateurs salariés par la loi aurait réellement pu constituer un progrès.

Or cette nouvelle obligation se révèle, dans les termes même du projet de loi, du pur affichage. En effet, seuls deux représentants au maximum des salariés seront présents au sein du conseil d'administration, quelle que soit sa taille, sachant qu'un conseil d'administration peut compter jusqu'à dix-huit membres.

Pire encore, seulement 229 entreprises seront concernées par la nouvelle disposition.

En effet, seules les entreprises employant plus de 5 000 salariés en France et celles qui emploient plus de 10 000 personnes au niveau mondial y sont assujetties

Par cet amendement, et sur ces deux aspects centraux, nous vous proposons de demander aux partenaires sociaux d'aller plus loin dans la représentation des personnels au sein du conseil d'administration.

Nous préconisons ainsi que les partenaires sociaux engagent avant le 30 juin 2014 une négociation sur l'augmentation du nombre de représentants des salariés aux organes chargés de l'administration ou de la surveillance des sociétés, en vue d'une entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2017, ainsi qu'une négociation sur l'abaissement du seuil d'effectif des entreprises soumises à cette obligation.

Si la volonté des parlementaires est bien de renforcer les droits des salariés dans l'entreprise, en leur permettant d'agir concrètement sur les décisions prises, cet amendement, qui permet de garantir la présence d'administrateurs salariés dans un nombre plus important de sociétés dans un avenir proche, ainsi que la déclinaison de cette avancée, devrait être adopté.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur ces quarante-deux amendements ?

M. Claude Jeannerot, *rapporteur*. Quarante-deux amendements émanant du Gouvernement et ou de parlementaires – presque tous les groupes sont concernés – viennent de nous

être présentés sur l'article 5. Il serait fastidieux, et sans doute un peu inutile, pour vous comme pour moi, de les reprendre individuellement.

Néanmoins, je me suis efforcé d'en saisir l'esprit général. Voici la position de la commission des affaires sociales sur l'article 5 dans son ensemble.

Avec cet article, nous abordons le droit des sociétés, matière éminemment technique qui n'entre pas dans le champ habituel de compétences de notre commission des affaires sociales. Notre collègue Gaëtan Gorce, au nom de la commission des lois, a procédé avec talent, et je veux l'en remercier, à la réécriture de cet article et à la simplification de sa structure, dans un souci premier de fidélité à l'ANI. Il a par ailleurs soulevé plusieurs questions intéressantes, auxquelles, je n'en doute pas, le Gouvernement répondra.

La plupart des autres amendements de nos collègues portent sur le champ de l'article, que ce soit sur la taille des sociétés concernées ou sur l'importance de la représentation des salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance. Ces préoccupations sont très légitimes. Comme vous avez été nombreux à le souligner, le rapport Gallois préconisait que le nombre des représentants des salariés soit équivalent au tiers de l'effectif total du conseil.

Mais ne peut-on déjà être satisfait, pour l'instant au moins, de cet article dans sa rédaction actuelle? Il introduit un changement majeur dans la gouvernance des grandes entreprises. Sa mise en œuvre sera progressive et ne sera pleinement effective qu'après 2014.

C'est la raison pour laquelle il me semble raisonnable d'attendre les premiers retours sur la manière dont ces administrateurs salariés exerceront leur mandat avant d'imaginer d'en étendre l'application. L'exemple allemand a été souvent évoqué, mais, vous en conviendrez, il n'est pas transposable en l'état.

L'Assemblée nationale a souhaité s'inscrire dans une telle démarche, en demandant au Gouvernement de remettre au Parlement avant le 30 juin 2015 un rapport portant sur le bilan de la mise en œuvre de cette obligation. Nous pourrions, c'est ce que je vous suggère, prendre ensuite les mesures qui s'imposent.

Notre commission a donc émis un avis favorable sur les amendements n°s 642, 661, 644, 660, 646, 647, 662, 648 et 649 rectifié. Elle a souhaité s'en remettre à la sagesse du Sénat sur les amendements n°s 556 rectifié et 663. Et elle a décidé de solliciter l'avis du Gouvernement sur les amendements n°s 641, 178, 176 et 645. Elle aimerait en particulier obtenir des précisions sur la manière dont les modalités d'élection ou de désignation des administrateurs salariés ont été définies, ainsi que sur le risque de contournement du dispositif grâce au régime de la société par actions simplifiées.

En conséquence, et vous l'aurez compris, l'avis de la commission est défavorable sur tous les autres amendements.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission des lois?

M. Gaëtan Gorce, rapporteur pour avis. La commission des lois n'a pas pu examiner l'ensemble de ces amendements, notamment ceux qui ont été déposés par le Gouvernement après notre dernière réunion.

Elle a évidemment émis un avis défavorable sur l'amendement n° 556 rectifié, ayant elle-même adopté une disposition visant à supprimer l'expression « au moins », au motif qu'il

existe dans le code de commerce des dispositions facultatives permettant de désigner des délégués supplémentaires. Cette mention nous a donc semblé superflue.

Nous avons également adopté une disposition – deux amendements portaient sur ce point et n'ont pas été retenus par le Gouvernement – précisant que le comité d'entreprise ne pouvait pas constituer une condition supplémentaire pour la représentation des salariés.

Enfin, je formulerai une réserve sur l'amendement n° 662, qui n'a pas été examiné par la commission, mais qui me paraît soulever un problème. Il a pour effet de réduire le nombre de représentants du comité d'entreprise au sein du conseil d'administration ou de surveillance, donc avec voix consultative. Dès lors qu'il existe un représentant désigné dans le cadre du dispositif prévu par ce projet de loi, il nous paraît regrettable de réduire de cette manière le nombre de représentants des salariés. Nous avons l'opportunité d'instaurer un dispositif associant à la fois un ou deux représentants avec voix délibérative et deux ou quatre représentants du comité d'entreprise. Si l'amendement n° 661 était adopté, il n'y en aurait plus qu'un. Une telle disposition nous semble excessive.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement?

M. Michel Sapin, ministre. Le Gouvernement émet un avis favorable sur l'amendement n° 556 rectifié et ne propose pas de retenir les amendements n°s 641, 178, 176 et 645.

J'ajouterai quelques mots aux argumentations extrêmement détaillées des deux rapporteurs, en guise de complément.

D'abord, je me félicite que le principe retenu soit qualifié par tous d'« avancée », certains le considérant comme une percée décisive, d'autres comme un progrès un peu en pointillé... Mais, en tout cas, personne ne considère que les représentants des salariés dans les conseils d'administration seront des « idiots utiles », pour reprendre une expression malencontreusement employée dans cet hémicycle.

Mme Isabelle Debré. Qui a osé?

M. Michel Sapin, ministre. Chacun sait très bien – et cela a été souligné à de nombreuses reprises – que de tels dispositifs existent déjà dans un certain nombre de grandes entreprises et que les représentants des salariés y jouent un rôle dont l'utilité est reconnue par tous, dirigeants compris.

J'aimerais à présent aborder une série de questions.

Premièrement, quelles sont les entreprises concernées? Le sujet a été soulevé par la commission des lois. Je retiens des discussions que j'ai eues avec les partenaires sociaux, notamment avec les organisations syndicales, même non signataires, leur volonté d'être là où la décision stratégique se prend.

Il s'agit alors de trouver comment définir, dans le cadre du droit commercial, qui est très diversifié, le lieu stratégique. Ce n'est pas forcément la structure de tête. Certaines *holdings* familiales de gestion d'actifs ne correspondent pas du tout au lieu stratégique de prise de décision et de définition des stratégies industrielles et commerciales de l'entreprise. A donc émergé l'idée qu'il valait mieux appliquer le dispositif aux entreprises dotées d'un comité d'entreprise, qui comptent au minimum 49 ou 50 salariés.

Il pourra m'être rétorqué que certaines *holdings* de moins de 50 salariés sont des lieux stratégiques. Il fallait toutefois bien trouver un critère, même si celui-ci est discutable. Avec l'expérience, nous pourrions approfondir la question et améliorer le dispositif.

Deuxièmement, quel doit être le nombre d'administrateurs ? Certains n'en voudraient qu'un seul, d'autres demandent qu'il y en ait plus de deux. Un débat a eu lieu sur la formule « au moins deux », introduite par les députés. M. le rapporteur de la commission des lois, se fondant sur des arguments de droit parfaitement légitimes, a préféré supprimer cette expression. Pour ma part, je suis favorable à son maintien. Je soutiens donc l'amendement visant à revenir à la rédaction issue de l'Assemblée nationale. L'objectif est d'inciter le plus possible les entreprises à négocier sur cette question, afin de prévoir, éventuellement, un nombre d'administrateurs supérieur à deux.

Troisièmement, quelle protection pour les représentants ?

Nous avons d'abord voulu assurer leur protection s'agissant du processus électoral. Je ne suis pas d'accord avec la proposition d'appliquer les mêmes sanctions que pour l'élection au comité d'entreprise ou de délégués du personnel, c'est-à-dire le délit d'entrave. Les situations sont différentes, et les organisations syndicales y sont très attentives.

Les représentants des salariés dans un comité d'entreprise et les délégués du personnel ont un rôle et une responsabilité différents des représentants des salariés dans les conseils d'administration. C'est pourquoi toutes les organisations syndicales insistent pour qu'il n'y ait pas de confusion.

Le fait qu'il y ait une séparation, y compris institutionnelle, entre les deux est une bonne chose : chacun est ainsi protégé et peut assumer ses responsabilités de manière libre et autonome. Je ne suis donc pas favorable aux amendements tendant à permettre à une même personne d'être membre à la fois d'un comité d'entreprise et d'un conseil d'administration. Compte tenu de mon expérience, je pense que ce n'est pas une bonne idée, d'autant que cette proposition n'est portée par aucune organisation syndicale, y compris non signataire.

Les députés ont voulu prévoir une protection contre le licenciement. Vous connaissez la réalité : sont désignés au conseil d'administration un délégué du personnel ou un membre du comité d'entreprise ou, comme c'est le plus souvent le cas, un délégué syndical. Lorsque ce dernier quitte le conseil d'administration – il n'a pas vocation à y rester éternellement ! – et espère pouvoir redevenir délégué syndical, il ne faut pas qu'il puisse être sanctionné. C'est la raison pour laquelle la protection des représentants des salariés a été mise en place.

Vous avez également été nombreux à insister sur la parité, que l'Assemblée nationale a souhaité introduire à la demande de sa délégation aux droits des femmes. C'est une bonne idée. Madame Cohen, vous avez souligné que nous serions en avance de ce point de vue. La date a en effet été fixée à 2017 pour le conseil d'administration ; en l'occurrence, ce sera au plus tard le 1^{er} janvier 2016 : c'est une faible avance. Si cela permet aux salariés de montrer l'exemple aux autres administrateurs, c'est une bonne chose !

Enfin, j'en viens au mode d'élection, qui a été très débattu, car il ne figure pas dans l'ANI. C'est un sujet que les partenaires sociaux nous avaient, en quelque sorte, délégué, à nous tous, pour essayer de trouver les meilleures solutions. J'ai mené une grande concertation avec tous les partenaires sociaux pour aboutir à la proposition retenue à l'Assemblée nationale, après les apports utiles des uns et des autres.

Il faut laisser de la liberté et des possibilités d'adaptation aux entreprises, qui sont toutes différentes. Je ne suis donc pas favorable à ce que l'on retienne une seule modalité, en l'occur-

rence l'élection, même si je pense que ce sera certainement la meilleure solution pour le plus grand nombre d'entreprises, comme c'est le cas, par exemple, dans les entreprises anciennement nationalisées et privatisées depuis.

Il faut laisser aussi une capacité d'adaptation aux organisations syndicales, qui vont avoir à débattre de cette question avec les dirigeants des entreprises, même si, comme il s'agit de droit commercial, le choix sera celui de l'assemblée générale des actionnaires.

Voilà, mesdames, messieurs les sénateurs, les précisions que je tenais à vous apporter. Vous en déduirez la position du Gouvernement sur l'ensemble de ces amendements.

Mme la présidente. Le vote sur ces quarante-deux amendements est réservé.

Le vote sur l'article 5 est réservé.

Chapitre II

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DANS L'EMPLOI ET DANS
L'ACCÈS À L'EMPLOI

Articles additionnels avant l'article 6

Mme la présidente. L'amendement n° 192, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant l'article 6

Insérer un article additionnel ainsi rédigé

L'article L. 1221-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1221-1* – Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun. Il est obligatoirement écrit. Il précise la durée et les horaires de travail, le niveau et les modalités de la rémunération, la qualification, l'emploi tenu, le lieu de travail. Le contenu de ces clauses ne peut être modifié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties au contrat. »

La parole est à Mme Éliane Assassi.

Mme Éliane Assassi. Cet amendement a pour objet de préciser dans le code du travail que le contrat de travail qui lie le salarié à l'employeur doit impérativement être écrit.

En effet, en l'état actuel du droit, l'article L. 1221-1 du code du travail se limite à préciser que le contrat de travail est « soumis aux règles du droit commun » et peut être établi « selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter. »

Autrement dit, le contrat peut être oral, ce qui peut soulever d'importantes difficultés pour les salariés, ainsi confrontés au risque de licenciement abusif ou à la rupture du contrat inopinée par l'employeur.

La réglementation européenne est bien plus protectrice, puisqu'elle précise que l'employeur doit informer le salarié par écrit des éléments essentiels de son contrat de travail, à savoir l'identité des parties, le lieu du travail, la fonction du salarié ou la description sommaire de son travail, la date de début du contrat s'il s'agit d'un contrat temporaire, sa durée prévisible, la durée des congés payés ou ses modalités de détermination, la durée des délais de préavis en cas de cessa-

tion, le salaire et la périodicité de son versement, la durée de travail journalière ou hebdomadaire et les conventions collectives applicables le cas échéant.

Le rapporteur de l'Assemblée nationale s'est opposé à un amendement similaire au nôtre présenté par les députés du groupe GDR, considérant que l'adoption d'une telle mesure pourrait aller « à l'encontre d'une jurisprudence très protectrice qui s'est construite autour du CDI ».

Il est vrai que la jurisprudence considère que le salarié peut prouver l'existence d'un CDI par tout moyen. Cette possibilité est destinée à réparer l'absence de formalisme. Aussi, on voit mal en quoi un tel amendement pourrait jouer contre l'intérêt des salariés.

Dans ces conditions, et sous réserve des précisions que le rapporteur et le Gouvernement pourraient nous apporter, il nous semble que l'adoption de notre amendement serait de nature à sécuriser le contrat de travail, donc le salarié.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Les règles encadrant le contrat de travail sont déjà définies par le code du travail. La commission a donc émis un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n°193, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant l'article 6

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 1221-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il respecte la durée légale du travail. » ;

2° Le second alinéa est ainsi rédigé :

« Toute autre modalité constitue une exception aux principes prévus au premier alinéa, qui est fixée limitativement par la loi. »

La parole est à Mme Laurence Cohen.

Mme Laurence Cohen. Cet amendement de principe est également un amendement d'appel destiné à souligner l'immense précarité dans laquelle certains salariés sont parfois placés.

Une telle situation est plus subie que choisie. Comment peut-on en effet estimer que les cinq journalistes et le technicien recrutés par une chaîne de télévision publique aient pu volontairement renoncer à un CDI en faveur de 379, voire pour certains 500 contrats en CDD ? Le 15 avril dernier, voilà quelques jours à peine, ces salariés attaquaient leur employeur devant le conseil des prud'hommes de Montpellier, afin d'obtenir la requalification de leur contrat de travail en contrat à durée indéterminée, leur intégration à l'entreprise publique et le paiement de dommages-intérêts.

Il semblerait que l'employeur n'ait que peu goûté cette action légitime en justice, puisque la chaîne de télévision aurait, selon leur avocat, mis fin à cette collaboration.

L'avocat de l'employeur a pour sa part affirmé que la requalification n'était pas envisageable, dans la mesure où les salariés n'étaient pas recrutés pour exercer des tâches permanentes. Il appartiendra naturellement au juge de trancher prochainement, mais cet exemple est la démonstration que notre droit actuel n'est ni suffisamment contraignant pour éviter de telles pratiques ni suffisamment protecteur pour garantir dans tous les cas une requalification en CDI.

La majoration de cotisation ainsi prévue n'aurait été d'aucun recours dans la mesure où la quasi-totalité des contrats dont il est question avaient une durée inférieure à un mois.

C'est la raison pour laquelle notre amendement tend à préciser à celles et ceux qui l'ignorent volontairement que la dérogation à un principe n'est possible qu'à la condition d'être justifiée par des besoins précis.

En effet, il nous paraît important que le code du travail rappelle certains principes, en particulier lorsque ces derniers constituent des garanties individuelles ou collectives pour les salariés. Je déplore une nouvelle fois que nous ne puissions pas avoir un débat poussé sur cette question à cause du vote bloqué.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Madame Cohen, le CDI est la forme normale de la relation de travail dans le code du travail. Il me semble donc que votre préoccupation est satisfaite.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n°538, présenté par M. Dassault, est ainsi libellé :

I. - Avant l'article 6

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Un contrat de projet à objectif déterminé dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini peut être conclu pour le recrutement d'un ou plusieurs salariés.

Ce contrat prévoit une possibilité de période d'essai d'une durée maximale de trois semaines.

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de deux mois puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Il peut être prolongé au lendemain même de l'arrivée au terme du premier contrat par un nouveau contrat de projet à la condition que la durée totale des deux contrats n'excède pas trente-six mois.

Le contrat de projet à objectif déterminé est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptation à ses spécificités, notamment :

1° La mention « contrat de projet à objectif déterminé » ;

2° Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;

3° La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

4° Le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle.

Les bénéficiaires de ces contrats doivent pouvoir accéder plus facilement aux aides de location immobilière principales.

II. - En conséquence, intitulé du chapitre II

Rédiger ainsi cet intitulé :

Favoriser le plein emploi par la flexibilité.

La parole est à M. Serge Dassault.

M. Serge Dassault. Le contrat de projet que je présente vise à permettre l'embauche de personnel pour réaliser un contrat dont la durée est inférieure à trois ans. Ce type de contrat est surtout utile pour la fabrication d'éléments en nombre limité, sans assurance de renouvellement.

Il est déjà utilisé avec succès pour les travaux publics, sous forme de contrat de chantier. Le personnel embauché pour la durée de construction d'un ou plusieurs bâtiments est licencié quand les bâtiments sont terminés ou réembauché en cas de nouvelle commande.

Il suffirait d'étendre ce type de contrats de chantier à tous les cas de production de matériels en nombre limité. Telle est ma proposition de contrat de projet. En cas de renouvellement de la commande, le personnel reste pour la durée du nouveau contrat, et ainsi de suite.

Permettez-moi de vous rappeler, mes chers collègues, que ce type de contrat sera pour les entreprises la seule soupape de sécurité pour embaucher le personnel nécessaire afin d'honorer une commande, faisant diminuer le chômage.

Si vous rejetez ce contrat de projet, vous risquez de voir votre projet de sécurisation ne pas remplir son rôle de réduction du chômage, parce rien n'aura été fait pour cela. Aucune entreprise n'embauchera du personnel en risquant de ne pas pouvoir licencier quand elle n'aura plus de travail. Voilà la réalité !

La situation de l'économie est aujourd'hui tellement fragile que les contrats sont rares et de courte durée. Nos entreprises, particulièrement les PME, ont absolument besoin de ce type de contrat.

Je vous en conjure, si vous voulez, monsieur le ministre, comme nous tous, voir réduire le chômage, laissez les entreprises utiliser ces contrats de projet, sur le modèle des contrats de chantier ! Si cet amendement est adopté, je voterai le projet de loi.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Mon cher collègue, cette idée a été écartée d'emblée par les partenaires sociaux. La commission a émis un avis défavorable sur votre amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis, évidemment !

Mme la présidente. Le vote est réservé.

M. Serge Dassault. Je regrette cette position. (*Exclamations sur les travées du groupe socialiste et du groupe CRC.*)

Mme Éliane Assassi. Pourquoi reprend-il la parole ?

Mme Annie David, présidente de la commission des affaires sociales. Il n'y a pas d'explication de vote !

M. Serge Dassault. Cela ne correspond pas du tout à la réalité de l'économie et de la production ! C'est nul ! (*Mêmes mouvements.*)

Mme la présidente. Monsieur Dassault, je vous rappelle qu'il n'y a pas d'explication de vote.

M. Serge Dassault. Si vous voulez que le chômage continue à augmenter, continuez en ce sens ! Tout ce que vous faites ne sert strictement à rien ! (*Vives protestations sur les travées du groupe socialiste et du groupe CRC. – Brouhaha.*)

M. Ronan Kerdraon. Vous pourrez vous exprimer dans *Le Figaro* !

M. Serge Dassault. Vous travaillez contre le travail et pour le chômage en France !

Mme la présidente. Monsieur Dassault, vous n'avez pas la parole ! Nous passons à l'examen de l'article 6.

Article 6 (Non modifié)

① I. – La sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail est complétée par un article L. 5422-2-1 ainsi rédigé :

② « Art. L. 5422-2-1. – Les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus de périodes antérieures d'indemnisation, sont pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation, dans les conditions définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20. »

③ II. – À la première phrase du premier alinéa de l'article 43 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, après le mot : « accompagnement », sont insérés les mots : « et d'incitation financière ».

Mme la présidente. La parole est à M. Dominique Watrin, sur l'article.

M. Dominique Watrin. Alors qu'il se confirme, au regard des éléments rendus publics récemment par le Gouvernement, que la France s'achemine vers une croissance nulle, voire vers un cycle de récession, on voit mal comment la courbe du chômage pourrait s'inverser.

M. Alain Fouché. C'est le moins que l'on puisse dire !

M. Dominique Watrin. Il y a au moins une certitude : ce n'est pas ce projet de loi, destiné à simplifier les procédures de licenciements et à apporter plus de flexibilité au marché du travail, qui contribuera à réduire le nombre de salariés privés d'emploi. Bien au contraire !

Mes chers collègues, notre pays ne souffre pas d'une surabondance de législations ou de droits. Il souffre, comme toute l'Europe, d'une politique d'austérité, qui conduit à ce que la situation des ménages ne cesse de se dégrader. Le taux de chômage atteint 11,7 % dans la zone euro, et même le taux record et dramatique de 26 % en Espagne ! Cet effondrement de l'emploi et, par voie de conséquence, de la consommation des ménages a abouti à un effondrement des marchés

intérieurs. Cela place les entreprises dans d'importantes difficultés, qui se cumulent d'ailleurs avec l'irresponsabilité du secteur bancaire.

Au lieu de jouer un rôle de soutien en direction des entreprises en difficulté – on en aurait fort besoin dans cette conjoncture –, ce dernier distribue le crédit avec une prudence qu'il n'a pas lorsqu'il s'agit de spéculer sur les marchés financiers.

C'est donc presque mécaniquement que la récession s'est installée en Europe. Selon l'économiste Sandra Moatti, la récession s'est même aggravée au dernier trimestre de l'année 2012, avec une production en recul de 0,5 %. D'ailleurs, et je tiens à le souligner, l'Allemagne, que certains décrivent comme le nouveau modèle de référence, ne s'en sort pas mieux : son produit intérieur brut a chuté de 0,6 % sur la même période.

Pourtant, malgré ce contexte, qui aurait dû inciter les gouvernements d'Europe à soutenir une politique ambitieuse, faisant de la consommation l'un de ses piliers, on assiste plutôt au maintien des politiques de rigueur, qui conduisent justement à la crispation des marchés internes. Il faut dire que l'Europe et la France ont maintenu leurs objectifs de réduction des dépenses publiques : le Gouvernement continue d'avoir les yeux braqués sur les fameux 3 % de déficit public.

En fait, tout cela nous interdit une vraie politique de relance, une vraie politique de l'emploi, pourtant plus indispensables que jamais. C'est d'ailleurs le choix fait par d'autres. Ainsi, les États-Unis ont clairement préféré relâcher de manière temporaire leurs efforts sur l'objectif de réduction de la dette publique, afin de soutenir la consommation et réduire la dette privée.

La réduction du chômage et la capacité des entreprises à permettre la réintégration des salariés privés d'emplois dans le monde du travail ne dépendront pas de la présente réforme. C'est sur notre capacité à permettre la relance durable de notre économie qu'il faudrait agir.

L'article 6 du texte permet aux chômeurs qui retrouvent un emploi puis reviennent au chômage de cumuler, en tout ou partie, les droits à indemnisation non consommés lors de la première période de chômage avec les nouveaux droits acquis. En cela, il constitue certainement une mesure positive pour les personnes concernées. Pour autant, nous ne pouvons pas nous en satisfaire.

Il nous manque encore des mesures nécessaires à la relance économique et industrielle, seule réponse efficace contre le chômage efficace sur la durée, ainsi que des outils juridiques, en particulier l'interdiction des licenciements boursiers. Je rappelle que le groupe CRC avait déposé une proposition de loi en ce sens, à laquelle il n'avait manqué que quatre voix dans cette Haute Assemblée pour être adoptée.

M. Alain Fouché. Interdire est une chose ; faire appliquer en est une autre !

M. Dominique Watrin. C'est un travail sur lequel il ne faut pas lâcher. Nous y reviendrons.

Mme la présidente. La parole est à Mme Michelle Demessine, sur l'article.

Mme Michelle Demessine. Il est évidemment positif de permettre au salarié privé d'emploi de reprendre une activité professionnelle après une période de chômage sans craindre d'une réduction de son indemnité en cas de nouvelle perte d'emploi.

Pour autant, et c'est là que le bât blesse, le dispositif doit être financé. Or il ne l'est. Le MEDEF a annoncé lors de toute la phase de négociation de l'accord national interprofessionnel ne pas vouloir qu'un euro de plus soit consacré à cette mesure et, plus globalement, à l'indemnisation du chômage.

D'ailleurs, l'exigence patronale a pris corps dans l'ANI, qui prévoit explicitement que « les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage ». Autrement dit, le nouveau droit des uns, ce sera au détriment des droits des autres !

En réalité, le droit nouveau ne devrait prendre corps définitivement qu'à l'occasion de la prochaine convention UNEDIC, dont la négociation devrait débiter dans le courant de l'année. À l'image de plusieurs observateurs syndicaux, y compris parmi les organisations signataires, nous craignons que le MEDEF ne propose, en contrepartie, pour ne pas grever le déficit de l'UNEDIC, de remettre en place la dégressivité de l'allocation ou d'en baisser le niveau de 10 % à 15 % pour tous les demandeurs d'emploi, c'est-à-dire de déshabiller Paul pour habiller Jacques ! Je note d'ailleurs que certains députés n'ont pas hésité à profiter de l'occasion qui leur était offerte par l'article pour proposer immédiatement, par voie d'amendement, d'instaurer une importante dégressivité des droits.

Par ailleurs, selon un article récent de *La Tribune*, l'UNEDIC, qui aurait évalué le coût de cette mesure et l'estime peu élevé, envisage déjà de « jouer sur certaines variables comme le salaire de référence pris en compte ou en instaurant, par exemple, un plafond au cumul des périodes indemnisables. »

Aussi, monsieur le ministre, pouvez-vous nous assurer que la négociation prévue cette année ne conduira pas à des mesures injustes pour les salariés privés d'emploi déjà indemnisés et n'aura pas pour effet d'imposer aux nouveaux entrants des droits à indemnisation bien inférieurs à ceux qui sont actuellement garantis aux salariés déjà indemnisés ? Je sais que cela dépend partiellement de la négociation entre partenaires sociaux. Pour autant, l'État ne peut pas se désintéresser du sort des salariés privés d'emplois. Si le patronat impose des mesures du type de celle que nous craignons et dont j'ai parlé, il est de la responsabilité du Gouvernement de prendre des mesures fortes pour garantir les droits des salariés.

Il faudra notamment que vous renforciez le coût des contrats précaires bien plus que l'accord national interprofessionnel ne le prévoit, en supprimant les exonérations de cotisations consenties au titre des emplois concernés. Mes chers collègues, au moment où vous devez vous prononcer sur l'article et le projet de loi, souvenez-vous que les fins de missions d'intérim et de CDD représentent plus de 30 % des entrées au chômage et 63 % des allocataires. Par définition, et en raison même des contrats qui leurs sont opposés, les salariés ne peuvent pas cumuler de droits très longs à l'assurance chômage et perdent très vite le droit à toute forme d'indemnisation.

Alors que le déficit de l'UNEDIC atteint cette année 4 milliards d'euros et que l'endettement cumulé s'élève quant à lui à 17 milliards d'euros, il est grand temps de mettre un terme aux mesures de sous-financement de notre système de protection sociale. C'est d'autant plus important que seuls 48 % des salariés privés d'emploi bénéficient d'une indemnisation chômage.

Pour toutes ces raisons, le groupe CRC, qui se souvient des conditions dans lesquelles se sont tenues les dernières négociations sur la convention UNEDIC et sur les retraites complémentaires, s'abstiendra sur cet article.

Mme la présidente. La parole est à M. Michel Le Scouarnec, sur l'article.

M. Michel Le Scouarnec. L'article 6 a suscité un débat important lors de son examen par l'Assemblée nationale.

Il s'agit de créer ce que l'on appelle couramment les « droits rechargeables » à l'assurance chômage. Cela permettra aux salariés privés d'emploi qui en retrouvent un puis retombent dans le chômage de cumuler les droits d'indemnisation non consommés lors de la première période de chômage. Cette mesure qui nous semble globalement positive. Monsieur le ministre, vous n'avez pas hésité à la présenter comme le « sixième article, sixième progrès » de ce projet de loi.

Ces progrès jusque-là timides sont sans commune mesure avec les articles suivants, qui actent des reculs pour l'ensemble des salariés.

J'en reviens à l'article 6. La présentation que vous avez faite nous soucie quelque peu et nous conduit à vous interroger, monsieur le ministre. En effet, vous avez affirmé que la sécurisation de l'emploi incitera demain à reprendre un travail. Est-ce à dire que vous considérez que les salariés privés de leur emploi auraient aujourd'hui besoin d'une incitation particulière à reprendre une activité professionnelle? Si tel est le cas, permettez-moi de vous dire que telle n'est pas notre conviction!

Ce que nous constatons tous les jours, dans nos permanence, dans nos communes, dans nos mairies, aux côtés des associations qui luttent et accompagnent les salariés sans travail, c'est que, dans leur immense majorité, ces derniers sont d'abord et avant tout des femmes et des hommes qui sont bien entendu involontairement privés de leur emploi! Le seul fait de perdre son travail, de voir son niveau de vie baisser et la crainte de tomber dans la spirale de la précarité suffit à inciter les salariés à reprendre une activité professionnelle.

Nous ne nous satisfaisons pas des thèses de certains économistes, pour qui le chômage serait en partie volontaire, puisqu'il traduirait le refus de certains salariés de reprendre une activité professionnelle, préférant la non-activité au travail. Je note d'ailleurs que M. Germain n'a pas eu la même appréciation que vous, monsieur le ministre. Vous aviez affirmé que « le dispositif tel qu'il existe aujourd'hui pousse à utiliser tous ses droits: cela coûte »; lui a trouvé opportun de préciser, et il avait raison, qu'« il ne faudrait pas interpréter ce dispositif à tort, en laissant entendre que les chômeurs seraient dans une sorte de stratégie d'optimisation et qu'il faudrait leur donner des incitations financières pour reprendre un emploi. Un chômeur qui se voit offrir une opportunité d'emploi ne la refuse pas. C'est bien mal connaître la situation des chômeurs que de penser le contraire ». Nous partageons cette analyse, plus conforme à ce que nous voyons et ressentons quotidiennement.

Mais sans doute faudrait-il que l'on aille jusqu'au bout du raisonnement. Comment peut-on accepter d'un employeur qui recrute un salarié privé d'emploi qu'il l'embauche à une rémunération à un niveau moindre que son salaire précédent, alors que, durant ses périodes d'activités professionnelles, ce salarié a acquis des compétences et des connaissances, dont la nouvelle entreprise va bénéficier et qui doivent par conséquent être valorisées financièrement?

Cela pose également la question de l'accès à la formation professionnelle des salariés privés d'emploi. Celle-ci doit être au cœur du projet professionnel de chaque chômeur et doit absolument se concentrer sur des formations qualifiantes ou permettant d'acquérir un niveau de qualification supérieur, afin, là encore, de lui permettre d'accéder à un emploi avec une rémunération à la hauteur de ses compétences.

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann, sur l'article.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Cet article est important, parce qu'il instaure les droits rechargeables concernant l'assurance chômage.

Cela étant, j'aimerais savoir ce que le Gouvernement pense de la référence à la nécessité d'attendre un futur accord UNEDIC pour financer le dispositif.

En effet, au regard de l'importance du chômage et de la situation de l'UNEDIC, qui rencontre des difficultés de financement importantes, ces droits rechargeables ne risquent-ils pas de demeurer très théoriques? Alors que d'innombrables discussions vont s'engager au niveau de l'UNEDIC, je rappelle que la volonté de consacrer ces droits figurait déjà dans plusieurs accords, peut-être moins largement signés mais souvent cités. Le Gouvernement a-t-il le sentiment que des garanties sont prises à cet égard?

Mme la présidente. Je suis saisie de trois amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 203, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé:

Alinéa 2

Après les mots:

antérieures d'indemnisation,

rédiger ainsi la fin de cet alinéa:

« sont suspendus le temps de l'exécution d'un nouveau contrat. Ils sont immédiatement mobilisables en cas de perte de cet emploi, y compris si l'exécution de ce dernier était insuffisante pour ouvrir une nouvelle période d'indemnisation. Les accords mentionnés à l'article L. 5422-20 prévoient d'adapter la contribution des employeurs au régime d'assurance chômage en conséquence. »

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. À l'heure actuelle, le salarié ne peut pas prétendre à l'indemnisation par l'assurance chômage qu'à la condition de pouvoir justifier d'une période d'activité de quatre mois minimum au cours des vingt-huit derniers mois.

Cette méthode de calcul exclut de manière systématique les salariés les plus précaires, c'est-à-dire celles et ceux qui multiplient les contrats de courte, voire de très courte durée. Comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire, le nombre de contrats à durée déterminée d'un mois ou moins a connu une hausse de 102 %.

On se retrouve donc avec un système, qui, pour éviter de procurer une juste indemnisation aux salariés privés d'emplois et, ainsi, d'entraîner une augmentation de la dépense publique, se révèle partiellement inefficace.

On a coutume de dire que le marché du travail se comporte comme une centrifuge qui expulserait les salariés les plus jeunes et les plus vieux. Le mécanisme d'assurance chômage procède de même, en privant d'indemnisation un nombre toujours plus grand de salariés privés d'emplois, soit parce qu'ils n'auraient pas retrouvé d'emploi suffisamment tôt, soit parce qu'ils n'auraient pas assez cotisé.

Ce raisonnement nous paraît injuste, car il fait supporter aux salariés les conséquences de la précarité qu'ils subissent et qui est d'abord et avant tout le choix des employeurs. Je ne connais personnellement aucun salarié qui se satisfasse d'être contraint de rechercher tous les quinze jours un nouvel employeur.

Or ces salariés, en plus de devoir faire face à des salaires tronqués, ne peuvent prétendre au bénéfice de l'assurance chômage. Pour eux, ces contrats particulièrement courts se révèlent une double peine.

L'amendement que nous proposons et qui vise à compléter l'alinéa 2 de cet article a précisément pour objet de répondre partiellement à cette injustice.

Ne pouvant intervenir sur les mécanismes actuels d'assurance chômage, pour des raisons de recevabilité financière, nous sommes contraints de nous limiter aux modalités d'application des droits rechargeables que cet article se propose de créer.

Nous proposons donc qu'un salarié qui aurait acquis des droits à indemnisation au titre d'une première période de chômage mais qui ne les aurait pas tous utilisés, puisse mobiliser les droits restants, même si le contrat précédent était insuffisant pour ouvrir une nouvelle période d'indemnisation.

Cet amendement vise notamment le cas où le dernier contrat aurait été d'une durée inférieure à la durée légale ouvrant droit à indemnisation, soit quatre mois.

Mme la présidente. Les deux amendements suivants sont identiques.

L'amendement n° 202 est présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 588 est présenté par MM. Placé et Desesnard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 2

Supprimer les mots :

, en tout ou partie,

La parole est à Mme Éliane Assassi, pour présenter l'amendement n° 202.

Mme Éliane Assassi. Avant de commencer mon intervention, je ferai remarquer que si, par rapport à hier, les bancs de l'opposition se remplissent peu à peu, les bancs des rangs socialistes ont, eux, tendance à se clairsemer... Serait-ce l'effet du vote bloqué ? Vous n'êtes pas nombreux à résister, mes chers collègues.

Cet article 6 crée un droit rechargeable à l'assurance chômage, c'est-à-dire la possibilité pour un allocataire de l'assurance chômage qui retrouverait un emploi avant l'épuisement de ses droits de bénéficier, si toutefois il devait de nouveau perdre son emploi, de tout ou partie des droits qu'il

n'a pas épuisés et conserver ainsi une indemnisation au chômage correcte qui devrait, théoriquement, être au moins égale à celle qui était perçue auparavant.

Toutefois, aux termes de l'alinéa 2 de cet article, que le présent amendement tend à supprimer, « les droits à l'allocation d'assurance non épuisés, issus de périodes antérieures d'indemnisation, sont pris en compte, en tout ou partie », ce qui signifie que le salarié ne pourrait pas prétendre à la mobilisation de tous les reliquats de droits dont il dispose. Cela ne nous paraît pas souhaitable, et c'est pourquoi nous proposons la suppression de cet alinéa 2.

Par ailleurs, ce dispositif apparaît de prime abord comme une mesure positive pour les salariés du secteur privé, mais à condition, naturellement, qu'elle soit financée sur des bases justes, ce qui, selon l'accord national interprofessionnel, est loin d'être assuré.

Pour autant, cette disposition ne constitue pas réellement une innovation : le Gouvernement transpose dans le droit, peut être en la modifiant, une disposition conventionnelle déjà existante que l'UNEDIC appelle « reprise des droits » ou « demande de réadmission » destinée aux salariés privés d'emploi ayant relevé de l'ARE, l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et qui, si mes informations sont exactes, figure aux articles 3 et 11 de la convention UNEDIC actuellement en vigueur.

Pour mémoire, ce dispositif prévoit que, si le versement des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi a été interrompu, il est possible de demander ultérieurement une reprise des droits, afin de percevoir le reliquat de l'allocation d'aide au retour à l'emploi restant due.

À vrai dire, je me suis fait expliquer tout cela récemment, et plutôt que de faire un grand discours théorique, permettez-moi de prendre un seul exemple : si les droits d'un salarié ont été ouverts une première fois pour une durée de 700 jours avec une allocation de 26 euros par jour et si, après 400 jours d'indemnisation, il retrouve un emploi pendant 182 jours, il pourra prétendre à une nouvelle indemnisation de 182 jours.

Peut-être, monsieur le ministre, pourrez-vous m'expliquer cela encore mieux ! Puisque nous sommes victimes du vote bloqué, il n'y aura pas de débat. Toutefois, d'une certaine façon, cela tombe bien, car vous pourrez ainsi, je l'espère, prendre le temps...

M. Marc Daunis. Comme toujours !

Mme Éliane Assassi. ... de nous indiquer les modalités concrètes d'application de cet article 6, afin que nous puissions mesurer s'il est plus protecteur que le dispositif existant. Vous le voyez, nous ne sommes pas butés : nous essayons seulement de comprendre !

Mme la présidente. La parole est à M. Jean-Vincent Placé, pour présenter l'amendement n° 588.

M. Jean-Vincent Placé. Cet amendement vise à lever une ambiguïté quant à l'effectivité des droits rechargeables à l'assurance chômage.

En l'état, le texte indique que le reliquat des droits que le chômeur n'a pas encore consommés sera pris en compte dans le calcul des droits pour la nouvelle période d'indemnisation.

Le problème, c'est qu'ils seront pris en compte, selon le texte, « en tout ou partie ». Or cette précision minimise l'effectivité de ce nouveau droit, puisqu'elle permet de réduire la somme perçue par le chômeur. Elle instaure, en fait, un droit rechargeable au rabais. Par ailleurs, on ne sait

même pas sur la base de quels critères on décidera de prendre en compte, ou bien la totalité du reliquat des droits, ou bien seulement une partie de ces droits.

Vous l'aurez compris, mes chers collègues, nous proposons de supprimer cette précision, qui ne fait que complexifier la loi et réduit *de facto* la portée de ce droit rechargeable à l'assurance chômage, dont on connaît déjà la difficulté de mise en place. D'ailleurs, l'ensemble des signataires, y compris patronaux, reconnaissent que tout cela sera renvoyé à une négociation, à l'automne prochain, portant sur le financement global de l'UNEDIC.

À l'évidence, cette négociation sera budgétairement compliquée. Aussi, il serait tout à fait positif d'avancer dès maintenant sur cette question.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Mes chers collègues, par construction, les trois amendements que vous proposez sont appelés à trouver des réponses dans les négociations que les partenaires sociaux vont précisément engager autour des droits rechargeables. Surtout, je veux y insister, le législateur n'est pas compétent sur ce point, dans la mesure où le régime d'assurance chômage définit avec les partenaires sociaux, qui en ont précisément la responsabilité, les conditions et les modalités d'indemnisation des chômeurs.

La commission émet donc un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Chacun ici pense que cette disposition constitue un vrai progrès par rapport à la situation actuelle.

C'est ainsi que l'on s'aperçoit, article après article, que des progrès indubitables pour les salariés sont institués par ce projet de loi issu de l'ANI. J'y insiste, parce que les amendements examinés laisseraient souvent à penser que nous serions dans le virtuel et que, en fin de compte, le texte n'apporterait rien de positif.

Par ailleurs, la véritable préoccupation, tout à fait compréhensible, exprimée par M. Placé ou par d'autres, ce n'est pas que l'on renvoie aux partenaires sociaux. Cela, nul ne le conteste, car, le régime d'assurance chômage étant paritaire, ce qui est devenu rare, il est entièrement géré par les partenaires sociaux, qui tiennent beaucoup à cet aspect et, selon moi, à juste titre.

M. Marc Daunis. En effet !

M. Michel Sapin, ministre. La question est plutôt celle du financement. Elle part d'un *a priori*, souvent véhiculé par une partie des partenaires sociaux du côté patronal, sur le coût de la mesure. Néanmoins, pourquoi celle-ci aurait-elle forcément un coût ?

On évoque parfois, ce qui est scandaleux d'ailleurs, de prétendus comportements d'optimisation de la part des chômeurs. Mais telle n'est pas la question.

Prenez l'exemple d'une personne qui a droit à deux ans d'assurance chômage, ce qui est le maximum. Au bout d'un an, un nouvel emploi lui est proposé, sous la forme d'un CDD de six mois, qui peut cependant déboucher sur un CDI. S'il signe ce CDD et s'il n'est pas gardé par l'entreprise au terme du contrat, ce salarié n'aura eu que six mois de rémunération au lieu d'une année en restant au chômage. C'est pourquoi il ne prendra pas le risque de signer le

CDD de six mois – non pas dans une logique d'optimisation, mais simplement pour se protéger ! Et cela coûte cher à l'assurance chômage.

En revanche, si cette personne signe pour un CDD de six mois et que, à l'issue de ce contrat, son emploi est pérennisé, comme on le souhaite, il y aura eu une économie pour l'assurance chômage.

Je combats donc cette idée, assez pessimiste, selon laquelle le système des droits rechargeables susciterait un coût pour l'assurance chômage.

M. Marc Daunis. Très bien !

M. Michel Sapin, ministre. Au contraire, il constitue une chance pour chaque chômeur en tant que salarié potentiel et pour l'ensemble de notre société. Chacun doit donc être rassuré.

Bien entendu, seule la négociation peut ensuite régler les détails du mécanisme, car tout le monde est d'accord pour respecter ici l'autonomie des partenaires sociaux. Toutefois, encore une fois, ne soyons pas pessimistes. (*Protestations sur les travées du groupe CRC.*) Ce n'est pas à vous que je dis cela, mesdames, messieurs les sénateurs. Je sais d'où vient le pessimisme, et qui sont les plus sceptiques sur ce sujet.

Mme Michelle Demessine. C'est le MEDEF !

M. Michel Sapin, ministre. Absolument. Nous pouvons donc nous permettre d'être un peu plus optimistes qu'une partie des partenaires sociaux.

Voilà ce que je voulais vous dire, pour vous remercier d'un soutien global, je crois, au principe du droit rechargeable et pour essayer, plus fondamentalement, de vous rassurer quant au financement de la mesure.

Le Gouvernement émet un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Le vote sur ces trois amendements est réservé.

Le vote sur l'article 6 est réservé.

Articles additionnels après l'article 6

Mme la présidente. L'amendement n° 195, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 6

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

À la seconde phrase de l'article L. 5411-6 du code du travail, les mots : « , d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et d'accepter les offres raisonnables d'emploi telles que définies aux articles L. 5411-6-2 et L. 5411-6-3 », sont remplacés par les mots : « et d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi ».

La parole est à Mme Laurence Cohen.

Mme Laurence Cohen. Depuis 2008 et l'adoption du projet de loi relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi, ces derniers sont censés être orientés et accompagnés dans leur recherche d'emploi, sur la base d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Ce projet détermine notamment les offres raisonnables d'emploi qui devraient, théoriquement, dans le meilleur des mondes, correspondre aux salariés privés d'emploi. Avec cette mesure, comme le soulignait Pierre Concialdi dans la revue *Mouvements* : « De l'offre valable d'emploi, on est aujourd'hui passé à l'offre raisonnable d'emploi. Mais l'objectif est resté le même : durcir le contrôle et les sanctions concernant les chômeurs ».

Derrière ce discours, se cache en fait une volonté : pointer l'autre du doigt afin de rendre impossible toute solidarité et empêcher, par voie de conséquence, toute contestation collective du système. Car pendant que l'on cherche à vérifier si le chômeur ne se complait pas dans sa situation, on ne cherche pas à combattre le licenciement, particulièrement lorsque ce dernier est boursier. Pourtant, on a des outils pour le faire.

En février 2012, Nicolas Sarkozy annonçait même vouloir aller plus loin, en proposant de soumettre au référendum le projet rendant obligatoire une formation qualifiante pour un demandeur d'emploi qui n'a pas trouvé de travail au bout de quelques mois. Je le cite : « À l'issue de cette formation [...], le chômeur sera tenu d'accepter la première offre d'emploi correspondant au métier pour lequel il aura été nouvellement formé ».

Mme Catherine Procaccia. Il n'est plus là, Nicolas Sarkozy !

Mme Laurence Cohen. Même s'il ne l'affirmait pas ouvertement, l'idée était bien de mettre fin à ce qu'il appelait l'assistanat et à ce que d'autres ont présenté comme le « cancer de la société française ».

Ce faisant, Nicolas Sarkozy avait oublié la loi de 2008, qui permet déjà des radiations assez importantes.

Le problème est que, s'il y a bien des agents pour vérifier le refus d'une ou plusieurs offres par les salariés, il n'y a personne pour vérifier que ces offres sont réellement raisonnables. Or on a même vu récemment des salariés privés d'emploi se faire proposer des offres qui étaient manifestement contraires à la loi.

Dans ce contexte, mes chers collègues, il convient de supprimer dans le code du travail l'actuelle référence aux offres raisonnables d'emploi et d'en revenir à la situation antérieure, que toutes les associations de chômeurs et de précaires considèrent comme étant plus protectrice.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. La notion d'offre d'emploi raisonnable est controversée, et cette question mérite d'être traitée. Toutefois, elle se situe en dehors de l'accord qui nous occupe.

La commission émet donc un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 198 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 6

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 5411-6 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le demandeur d'emploi précise également dans son projet personnalisé la nature, la durée d'engagement et la forme contractuelle de l'emploi qu'il recherche. »

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Avec cet amendement, nous continuons à chercher à préciser, à encadrer le projet personnalisé d'accès à l'emploi que signent les salariés privés d'emploi, lequel les engage vis-à-vis du service public de l'emploi.

À ce jour, l'article L. 5411-6-1 du code du travail prévoit que ce projet personnalisé tient compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et des compétences qu'il a acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale, ainsi que de l'état du marché du travail local, de la nature et des caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, de la zone géographique privilégiée et du niveau de salaire attendu.

Ces éléments sont importants, puisqu'ils constituent un filet de sécurité pour le salarié privé d'emploi, qui peut légitimement attendre du service public de l'emploi que celui-ci tienne compte de ses compétences professionnelles.

Pourtant, chacun d'entre nous connaît dans son département un ou plusieurs salariés ayant été radiés pour avoir refusé des offres sans aucun rapport avec leurs parcours.

Notre amendement vise à limiter ces risques. Il tend à préciser que le projet personnalisé doit comporter la nature, la durée d'engagement et la forme contractuelle de l'emploi recherché.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Mon cher collègue, votre amendement me semble en partie satisfait par l'article du code du travail que vous avez cité, qui précise les modalités de ce contrat.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 196, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 6

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 5411-6 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le demandeur d'emploi peut, s'il le souhaite, se faire accompagner le jour de la signature de son projet personnalisé de retour à l'emploi par la personne de son choix. »

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Cet amendement a pour objet de permettre au demandeur d'emploi de bénéficier, s'il le souhaite, du soutien d'une personne de son choix le jour de la signature de son projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Lors de l'examen du projet de loi relatif à la réforme du service public de l'emploi ayant entraîné la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, nous avons défendu un certain nombre d'amendements visant à créer des droits similaires en faveur

des demandeurs d'emploi. Nous avons renouvelé l'exercice lors de l'examen du projet de loi relatif aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.

L'objectif est clair : il s'agit de permettre à un salarié privé d'emploi signant un projet d'aide au retour à l'emploi d'être accompagné par une personne pouvant lui apporter les conseils dont il pourrait avoir besoin. Cela peut être un proche ou le représentant d'une association de chômeurs et de précaires. Ces associations jouant un rôle formidable, j'en profite pour leur rendre hommage.

Cette question est particulièrement importante. Le salarié privé d'emploi est en effet appelé à signer un projet personnalisé pouvant être lourd de conséquences pour lui-même et pour l'évolution de sa situation. Il nous paraît donc légitime d'autoriser ce dernier à être assisté, si tel est son souhait.

Que les choses soient claires : il ne s'agit pas de mettre en accusation les agents de Pôle emploi, qui travaillent dans des conditions difficiles et à qui il faut aussi rendre hommage. Dans son rapport sur Pôle emploi, notre collègue Jean-Pierre Godefroy a d'ailleurs parfaitement démontré comment la fusion précipitée de l'ANPE et des ASSEDIC a détérioré les conditions de travail des agents.

Toutefois, nous ne voyons pas pourquoi la personne licenciée, qui est souvent bousculée, voire affectée par sa situation, ne pourrait pas être accompagnée d'une personne pouvant l'informer sur ses droits, lui apporter des conseils ou tout simplement la soutenir.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. La définition d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi s'inscrit dans un dialogue singulier entre Pôle emploi et le demandeur d'emploi.

Je comprends votre préoccupation, chère collègue, mais je suis convaincu que, si le demandeur d'emploi a besoin d'être accompagné ou assisté à un moment ou à un autre, Pôle emploi ne s'y opposera pas. Il n'est nul besoin d'inscrire ce point dans la loi.

La commission émet donc un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 197, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 6

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 5411-6 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le demandeur d'emploi bénéficie, entre la rédaction de son projet personnalisé d'accès à l'emploi et la signature de celui-ci, d'un délai de dix jours ouvrés durant lequel il bénéficie d'un droit à rétractation et peut demander à rencontrer son conseiller afin de procéder à la rédaction d'un nouveau projet personnalisé de retour à l'emploi. »

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. Les sénatrices et sénateurs du groupe CRC étaient sceptiques en 2008 lorsque le précédent gouvernement a fait adopter la loi relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.

Tout a alors été mis en œuvre pour réduire considérablement les droits des demandeurs d'emploi et supprimer leurs indemnités, partant du principe que cela les contraindrait à retrouver un emploi. Nombre d'entre nous à gauche ont dénoncé cette analyse.

Naturellement, nous pensons que les salariés privés d'emploi doivent bénéficier d'un accompagnement tenant pleinement compte de leurs besoins spécifiques, et non d'un accompagnement ayant pour fonction de les contraindre à accepter des postes particulièrement précaires ou ne correspondant pas à leur formation.

Or c'est là que le bât blesse. On sait pertinemment que la fonction première du projet personnalisé d'accès à l'emploi est de permettre la radiation des salariés privés d'emploi, notamment si ces derniers refusent une offre d'emploi raisonnable.

Qu'on le veuille ou non, ce projet personnalisé place le salarié privé d'emploi dans une logique contractuelle avec le service public de l'emploi, ce qui fait d'ailleurs de ce dernier une exception. Les bénéficiaires du service public de la justice, de la police ou de la santé ne signent pas, eux, de contrat avec les agents ou avec les autorités qui en ont la charge. Dès lors que l'on accepte une exception et que l'on fonde la relation entre l'agent et le salarié privé d'emploi sur le contrat, il n'est pas illogique de chercher à équilibrer cette relation.

Un salarié privé d'emploi n'est bien évidemment pas sur un pied d'égalité avec le service public de l'emploi, qui a pour mission tout à la fois de l'aider dans ses recherches, de contrôler qu'il cherche réellement un emploi, de procéder au versement des allocations et, le cas échéant, de le suspendre. Il peut donc être amené à signer une convention dont la portée des engagements lui échappe partiellement. L'expression de la volonté du salarié privé d'emploi, qui prend la forme de la signature du projet personnalisé, l'engage.

Dans l'intérêt des salariés privés d'emploi, il nous semble que nous pourrions prévoir un droit de rétractation afin de permettre aux personnes relevant de Pôle emploi de renégocier un projet personnalisé qui est manifestement trop contraignant et qui leur fait encourir un risque trop grand de radiation.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Mon cher collègue, je pense que nous pouvons faire confiance aux agents de Pôle emploi, à qui vous avez d'ailleurs rendu un juste hommage.

Ne cherchons pas à organiser dans le détail les relations entre Pôle emploi et les demandeurs d'emploi.

Je vous rappelle par ailleurs que le projet personnalisé d'accès à l'emploi est revu tous les trois mois d'un commun accord par Pôle emploi et par le demandeur d'emploi. Des modifications peuvent donc y être apportées au fil de l'eau.

En conséquence, la commission émet un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n°199, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 6

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Après l'article L. 5411-6 du code du travail, il est inséré un article L. 5411-6-... ainsi rédigé :

« Art. L. 5411-6-... - Il est créé une commission de recours gracieux qui reçoit les recours des demandeurs d'emplois à l'encontre d'une décision de sanction. Des représentants des demandeurs d'emploi, des représentants des salariés, des représentants des employeurs et, à titre consultatif, les représentants de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 siègent dans cette commission.

« La commission compétente pour recevoir les demandes de recours gracieux se réunit au moins une fois par mois dans chacun des départements. Les demandeurs d'emplois qui exercent un recours gracieux peuvent se faire accompagner par la personne de leur choix. L'autorité compétente pour prononcer la sanction est tenue d'appliquer la décision adoptée par la commission de recours gracieux. La commission de recours gracieux communique sa décision sous un délai de sept jours.

« Cette commission est compétente pour connaître des litiges nés à l'occasion de la conclusion du projet personnalisé d'accès à l'emploi. »

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. Cet amendement vise à créer une commission de recours gracieux qui aurait pour mission de recueillir les recours des demandeurs d'emploi lorsqu'une sanction est prononcée à leur égard, telle une décision de radiation ou de suspension de versement de l'allocation-chômage.

Cette commission et, par voie de conséquence, le recours gracieux que vous proposez d'inscrire dans la loi, permettrait aux personnes concernées de contester une décision leur semblant injustifiée sans avoir à passer par une procédure plus lourde, souvent judiciaire.

En outre, contrairement à la procédure qui est actuellement en vigueur, les demandeurs d'emploi pourraient contester une décision sans que le versement de leur allocation soit suspendu. Une telle suspension plonge certains bénéficiaires dans la détresse et ajoute de la précarité à la précarité.

La charge de travail supportée par les agents de Pôle emploi est telle que le processus de réintégration et de réouverture des droits, y compris lorsque la radiation n'était pas justifiée, pose de réelles difficultés aux salariés privés d'emploi, qui se retrouvent tout simplement sans ressources.

Par ailleurs, il semblerait, mais cela demande à être vérifié, que la réinscription, après la période de radiation, ne soit pas automatique. Il appartiendrait au salarié privé d'emploi d'effectuer les démarches nécessaires, même si, je le répète, la radiation n'était pas justifiée.

Aussi, au lieu de nous inscrire dans une logique de défiance consistant à présumer que le salarié privé d'emploi est fautif et à appliquer immédiatement une sanction, même en cas de contestation, nous préférons nous inscrire dans une logique de

confiance – je n'ose pas dire de présomption d'innocence –, même si, avouons-le, la procédure actuelle est particulièrement inquisitoire.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Ma chère collègue, je tiens à vous rassurer : les voies de recours gracieux existent et sont composées de trois niveaux : un niveau local, un niveau régional et un niveau national, grâce notamment au recours au médiateur de Pôle emploi.

Je considère donc que votre amendement est satisfait.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Article 7

① I. – L'article L. 5422-12 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

② « Les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. »

③ II. – Avant le 1^{er} juillet 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des effets sur la diminution des emplois précaires de la mise en œuvre de la modulation des taux de contribution à l'assurance chômage, afin de permettre, le cas échéant, une amélioration de son efficacité.

Mme la présidente. La parole est à Mme Éliane Assassi, sur l'article.

Mme Éliane Assassi. Je tiens à vous faire part de l'étonnement du groupe communiste républicain et citoyen sur cet article.

Lors de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, le groupe CRC avait déposé un amendement – nous le déposons de manière récurrente, puisqu'il n'est jamais adopté – visant à permettre une modulation des cotisations sociales en fonction de la politique salariale des entreprises.

Cet amendement avait été repoussé au motif que le Gouvernement avait confié au Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie la mission de réfléchir aux évolutions devant être apportées au mode de financement actuel de notre système de protection sociale, au sens large. Nous en avons alors pris acte.

Aujourd'hui, l'article 7 prévoit une modulation des cotisations sociales, limitée à l'assurance chômage, alors que notre amendement visait à s'appliquer à chacune des branches. Il prévoit une modulation des exonérations de cotisations sociales en échange de contreparties particulièrement réduites, cette modulation pouvant aller jusqu'à l'exonération temporaire de cotisations patronales d'assurance chômage pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de vingt-six ans.

Il ne nous a pas échappé que l'article 7 est destiné à transposer dans le projet de loi l'article 4 de l'Accord national interprofessionnel validé par le MEDEF. Pour autant, nous sommes en droit de nous demander si vous n'auriez pas dû,

monsieur le ministre, comme l'avait dit le Gouvernement en novembre 2012, réserver cette mesure aux conclusions de la commission *ad hoc* dont j'ai précédemment parlé ?

Mme Parisot aurait-elle plus de légitimité que les parlementaires que nous sommes pour proposer une refonte, même partielle, de notre système ? Cela nous étonne, et il me semble que nous devrions toutes et tous, sur ces travées, être étonnés par une telle situation.

Aussi, afin de rétablir une certaine égalité de traitement entre le MEDEF et les sénatrices et sénateurs du groupe communiste républicain et citoyen, nous avons décidé de déposer une nouvelle fois cet amendement, en espérant qu'il pourra enfin faire l'objet d'une discussion de fond, même si j'en doute,...

Mme Catherine Procaccia. Pour le débat, c'est raté ! (*Sourires sur les travées de l'UMP.*)

Mme Éliane Assassi. ... puisque le MEDEF a remis la question sur la table.

Mme la présidente. La parole est à Mme Laurence Cohen, sur l'article.

Mme Laurence Cohen. Afin de favoriser l'embauche des jeunes de moins de vingt-six ans, le Gouvernement reprend à son compte une mesure couramment utilisée depuis des années pour les jeunes, pour les salariés les moins formés, pour ceux qui travaillent dans des entreprises à fort potentiel de main-d'œuvre, ou afin de favoriser l'installation des entreprises dans des zones géographiques données, à savoir l'exonération ou l'exemption d'assiettes de cotisations sociales.

Au final, et nous n'avons de cesse de le dénoncer, notre système de protection sociale est mité – il n'y a pas d'autre mot – par des exonérations et exemptions de cotisations sociales, qui affaiblissent son financement. Nous l'avions déjà dit lors de l'examen par le Sénat du projet de loi portant création des emplois d'avenir, nous l'avons rappelé lors de l'examen du texte portant création du contrat de génération. Comme vous le voyez, le groupe CRC est constant !

Ces politiques sont pourtant particulièrement néfastes pour notre système de protection sociale puisque, d'une part, elles creusent les déficits et, d'autre part, elles entraînent des comportements patronaux inacceptables.

On sait par exemple que les exonérations de cotisations sociales consenties sur les bas salaires les incitent, pour conserver le fruit de ces exonérations, à sous-payer leurs salariés.

Qui plus est, cette politique sociale nous apparaît en contradiction avec les discours récurrents du ministre de l'économie et des finances et du ministre du budget, qui ne cessent de rappeler que l'objectif de réduction des dépenses sociales et publiques à 3 % sera maintenu, conformément au diktat européen.

Alors que l'austérité dicte une politique qui aggrave les maux au lieu de les soulager, vous prenez des mesures de taxation des retraités ; il est question également de porter atteinte aux allocations familiales et d'augmenter la durée légale de cotisation pour financer les retraites. De surcroît, vous multipliez dans ce projet de loi les exonérations patronales de cotisations sociales. Alors que le déficit du budget de la sécurité sociale demeure particulièrement important, vous réduisez les ressources qui sont censées l'alimenter : cherchez l'erreur !

Pour autant, il ne nous semble pas que l'objectif de réduction des dépenses publiques que vous défendez, et auquel nous nous opposons, échappe aux comptes sociaux. C'est même tout le contraire ! Ne sommes-nous pas là face à un double discours avec, d'un côté, la réduction des déficits, et, de l'autre, l'adoption de mesures qui vont les creuser ? À moins que – et c'est le constat que nous faisons – les exonérations de cotisations sociales consenties aux employeurs soient supportées par d'autres, en l'occurrence les salariés, les ménages et les retraités.

Cela ressemble à la TVA sociale que la gauche rassemblée avait combattue, avec un basculement progressif du financement de notre protection sociale des entreprises vers nos concitoyens : une TVA sociale homéopathique, discrète mais pas indolore pour nos concitoyens, les retraités récemment taxés en savent quelque chose !

Mes chers collègues, cette mécanique est assise sur un raisonnement que nous contestons, qui est lourd de conséquences pour toutes celles et ceux qui ont voté pour le changement maintenant.

Telles sont les raisons pour lesquelles, à moins que nos amendements ne soient acceptés, nous n'accorderons pas nos suffrages à l'article 7 du projet de loi.

Mme la présidente. La parole est à M. Dominique Watrin, sur l'article.

M. Dominique Watrin. À mon tour de relayer l'interrogation de mes collègues à propos des exonérations de cotisations sociales qui sont consenties dans cet article.

En effet, les services de l'UNEDIC, dans une note présentée le 28 février 2013 aux membres du bureau du régime d'assurance chômage, ont estimé que « la majoration de la cotisation d'assurance chômage des CDD augmenterait, dans le meilleur des cas, les recettes de ce régime d'environ 130 millions à 150 millions d'euros ». Ils considèrent par ailleurs que « l'exonération des cotisations lors de l'embauche en CDI d'une personne de moins de vingt-six ans conduirait à une perte de recettes d'environ 120 millions à 160 millions d'euros ».

Selon ces estimations, l'adoption de cet article conduirait à une perte globale pour les comptes sociaux d'environ 30 millions d'euros. Le MEDEF ne s'y est pas trompé ; il a pris le soin de prévoir que les droits rechargeables à l'assurance maladie seront mis en œuvre sans dégrader le déficit actuel du régime d'assurance chômage, en indiquant qu'il ne mettrait pas un centime supplémentaire dans le dispositif.

C'est de la même manière qu'il soutient l'article 1^{er} relatif à la généralisation des mutuelles, car il y voit d'abord le moyen de profiter de nouvelles exonérations de cotisations sociales, l'ouverture d'un nouveau marché pour les sociétés d'assurance adhérentes au MEDEF...

Mme Catherine Procaccia. Et celles qui n'adhèrent pas, les mutuelles, par exemple ?

M. Dominique Watrin. ... et un outil supplémentaire pour contourner, dépasser et rendre obsolète la sécurité sociale.

Pour notre part, nous ne souscrivons pas du tout à cette logique. Oui, il faut taxer les contrats précaires de courte durée, mais il ne faut pas créer un système « à trous », comme le disait Forcé ouvrière lors des auditions : il convient de taxer tous les contrats courts, sinon, nous allons provoquer un report sur d'autres contrats courts et nous n'aurons pas avancé d'un pouce. Il ne faut donc pas

laisser de côté les contrats d'intérim, par exemple. Pourquoi les exclure de la taxation des contrats courts, alors que ce sont, par définition, des contrats qu'il faut pénaliser pour éviter les abus actuels ?

De plus, cet article, s'il se borne à appliquer les taux envisagés dans l'ANI, pourrait n'atteindre aucun de ses objectifs tant les taux sont dérisoires. Je ne sais pas si vous avez fait le calcul, mes chers collègues, mais les quelques euros de hausse envisagés ne seront pas véritablement dissuasifs pour les employeurs, qui ne seront pas incités à revenir plus souvent à la mise en place de CDI.

Lorsque nous parlons d'une taxation des contrats courts, nous pensons à une vraie mesure, qui serait appliquée sans contrepartie financière pour les patrons.

Lorsque nous parlons d'une majoration des cotisations sociales, nous pensons à une majoration qui pourrait être modulée selon les secteurs, plus importante dans certaines entreprises qui ne sont pas soumises aux délocalisations et néanmoins grandes pourvoyeuses de contrats courts : je pense à la grande distribution, ainsi qu'aux entreprises de plus de 2 000 salariés, par exemple. Nous parlons aussi d'une majoration qui s'applique à toutes les branches professionnelles.

En un mot, nous pensons que cette taxation des contrats courts est si modeste qu'elle risque de ne pas atteindre ses objectifs. C'est pourquoi nous pensons qu'il aurait fallu être beaucoup plus ambitieux dans cet article.

Mme la présidente. La parole est à M. Ronan Kerdraon, sur l'article.

M. Ronan Kerdraon. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, la commission de la culture et la commission des affaires sociales du Sénat ont lancé, le 19 février dernier, un groupe de travail sur le régime de l'intermittence, présidé par ma collègue bretonne Maryvonne Blondin, qui ne peut être parmi nous aujourd'hui. J'interviens en complet accord avec elle pour vous interroger, monsieur le ministre, sur les répercussions éventuelles pour les intermittents du spectacle de l'article 7 du projet de loi, qui pose le principe de la majoration des cotisations de l'employeur à l'assurance chômage en fonction de la nature et de la durée du contrat de travail.

Je rappelle que les intermittents du spectacle sont des salariés d'entreprises de spectacles qui exercent une activité caractérisée par la succession, voire la simultanéité de contrats à durée déterminée, alternant ainsi périodes d'activité et périodes d'inactivité. La loi a aménagé un régime spécifique pour les CDD dits « d'usage », qui ne concernent d'ailleurs pas que le secteur du spectacle, mais également l'hôtellerie ou encore la restauration.

En effet, l'article L. 1242-2 du code du travail autorise la conclusion de contrats de travail à durée déterminée sur des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, en raison de la nature et du caractère temporaire de l'activité. Le recours à ces CDD d'usage doit être en outre autorisé par un décret définissant les secteurs concernés ou par convention ou accord de travail étendu.

Quelle est aujourd'hui la situation des intermittents du spectacle ?

Comme vos services l'indiquent dans l'étude d'impact annexée au projet de loi, 40 000 salariés sont en CDD dans le secteur « spectacles, action culturelle et activités foraines », soit plus de la moitié des salariés du secteur. Cette prépondérance des CDD courts, voire très courts, dans le domaine du spectacle pose de nombreuses difficultés. Je n'en rappellerai que deux : les salariés concernés sont dans une situation d'incertitude forte et de précarité grandissante ; le régime d'assurance chômage se trouve affecté par ce morcellement des contrats.

Or l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a prévu qu'un avenant à la convention d'assurance chômage fixera le montant de la cotisation employeur au régime d'assurance chômage pour différents contrats à durée déterminée. Notamment, il est prévu de la faire passer de 4 % à 4,5 % pour les CDD d'usage.

La difficulté vient de ce que la réglementation actuelle pour les intermittents du spectacle est très particulière. En effet, le taux de contribution des employeurs et des salariés est de 6,4 %, tandis qu'une surcotisation de 4,4 % existe déjà, supportée par l'employeur et les salariés, et destinée à financer les spécificités du régime applicable aux intermittents du spectacle.

Comme vous le savez, mes chers collègues, les partenaires sociaux doivent renégocier avant la fin de l'année la convention d'assurance chômage, dont les annexes 8 et 10 régissent l'intermittence.

J'ai bien noté aussi que la décision de moduler les taux de cotisations à l'assurance chômage relevait de la compétence des partenaires sociaux. Toutefois, je souhaiterais savoir, monsieur le ministre, si vous êtes favorable, à titre personnel, à l'augmentation de la surcotisation des employeurs d'intermittents du spectacle.

Mme la présidente. La parole est à M. Jean-Marie Vanlerenberghe, sur l'article.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, comment ne pas se réjouir de cet accord national interprofessionnel, qui marque à l'évidence un progrès pour sécuriser la vie professionnelle et familiale de nombreux salariés ?

Les contrats courts et très courts sont très nombreux et ne cessent de croître. De surcroît, plus des deux tiers de ces quelque 17 millions de contrats annuels sont extrêmement courts. Comment voulez-vous construire une vie, un foyer, avec si peu de temps et si peu de vision de votre avenir ?

Le dispositif proposé par l'accord national interprofessionnel, que nous transposons à l'article 7, me paraît intéressant. Il prévoit une surcotisation d'assurance chômage dégressive suivant la durée du contrat. La question de son efficacité se pose néanmoins, notamment au regard de l'usage qui est fait des CDD dans certaines entreprises. Certains groupes ont été cités, mais je pense également à des entreprises publiques comme Air France ou La Poste. Le recours aux CDD y est abusif, et ce ne sont pas des CDD d'usage, dont les secteurs d'activité sont précisément définis dans le code du travail.

Je crois donc nécessaire, monsieur le ministre, que vous saisiiez vos collègues pour remédier à ces abus. Ce serait déjà une première contribution que nous pourrions faire pour réduire volontairement cet usage du CDD qui nous envahit. Nous sommes favorables à un CDI, à un contrat unique à

droit progressif ; le CDD doit être réservé aux remplacements et aux secteurs qui ne peuvent que difficilement agir autrement.

Pour conclure, nous sommes d'accord avec la transposition législative. Nous restons évidemment vigilants, et le bilan qui sera établi en 2015 nous permettra de vérifier que l'efficacité du dispositif est bien au rendez-vous.

Mme Nathalie Goulet. Très bien !

Mme la présidente. Je suis saisie de douze amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 205, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Rédiger ainsi cet article :

À compter du 1^{er} juillet 2013, la part patronale de cotisations sociales destinée au financement de l'assurance chômage portant sur les contrats mentionnés aux articles L. 1241-1, L. 1251-1 et L. 3123-1 du code du travail est majorée de 10 %.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. Contrairement à ce qui est annoncé, l'article 7 ne permettra pas de réduire le recours des employeurs aux CDD et à l'ensemble des emplois précaires.

Le dispositif prévu par cet article n'est en effet absolument pas dissuasif. Pis, il favorisera le recours des employeurs au travail temporaire. Les CDD devraient être taxés davantage, afin d'en freiner l'utilisation abusive. Qui plus est, l'exclusion des CDD pour remplacement de salariés absents, des CDD dits « d'usage », des CDD de plus de trois mois et des CDD des jeunes de moins de vingt-six ans rend cet article presque inutile. Avec toutes ces exclusions, seuls 20 % des CDD restent concernés !

Par ailleurs, le patronat a obtenu l'exonération des cotisations d'allocation-chômage pendant trois à quatre mois pour les jeunes de moins de vingt-six ans qui seraient embauchés en CDI. Il s'agit d'un effet d'aubaine. En effet, si la majoration de la cotisation patronale d'assurance chômage sur les CDD est estimée à 110 millions d'euros, la détaxation des indemnités de chômage rapporterait 155 millions d'euros. La différence est donc de 45 millions d'euros. À vous de deviner pour qui !

Nous pouvons encore agir dans le sens de l'intérêt général. Nous vous proposons de majorer la part de l'employeur de cotisations sociales destinées au financement de l'assurance chômage de 10 % sur tous les contrats temporaires ou précaires. Il s'agit des CCD, des contrats à temps partiel ainsi que des contrats d'intérim. La rédaction alternative que nous vous proposons est porteuse de plus de justice et d'efficacité.

Mme la présidente. L'amendement n° 207, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 2

Supprimer les mots :

ou minorer

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. Cet amendement vise à supprimer les mots « ou minorer », présents à l'alinéa 2 de cet article, qui autorisent une réduction de la part patronale de cotisations sociales en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée ou du motif de recours à ce contrat.

En somme, il nous est proposé de continuer à subventionner l'emploi sans contrepartie patronale en matière de qualité, de durée et de conditions de travail. Il suffit d'écouter les précédentes interventions de mes collègues pour s'apercevoir que, en fait, loin de ce que prétend le patronat, les patrons ont aujourd'hui toute liberté de recourir à des contrats précaires. Ces derniers sont conclus si régulièrement qu'ils deviennent des contrats atypiques.

De la même manière, il suffit de regarder le nombre de salariés s'inscrivant tous les jours à Pôle emploi pour s'apercevoir, là encore à l'opposé de ce que le prétend le MEDEF, qu'il est particulièrement aisé de mettre fin à un contrat de travail.

Toutefois, pour le patronat, la flexibilité d'aujourd'hui ne suffit pas et ne suffira jamais. C'est à se demander si certains ne voudraient pas revenir au contrat quotidien, au paiement à la tâche.

Aujourd'hui, en sus de tout ce qu'autorise déjà le contrat de travail, il faudrait encore réduire le taux de cotisations supporté par les employeurs, qui profitent chaque année de 170 milliards d'aides sociales et fiscales !

Toutefois, cela ne suffit pas et ne suffira pas au MEDEF, pour qui les salariés, même lorsqu'ils sont recrutés sous la forme la plus précaire, se réduisent à des charges, des coûts, des dépenses, oubliant au passage que leur activité professionnelle produit plus de richesses que ne le font les spéculateurs vivant sur le compte des entreprises.

Pour autant, cela n'empêche pas le MEDEF de continuer à vouloir faire pression sur le salariat, le plus étonnant étant sans doute, monsieur le ministre, que votre Gouvernement apporte son soutien à cette analyse. Comment comprendre autrement l'étude d'impact jointe à ce projet de loi, qui évoque d'entrée de jeu « un marché du travail qui détruit des emplois » ?

Pour notre part, nous avons plutôt tendance à considérer que c'est moins le marché du travail que le contexte économique actuel, marqué au mieux par une croissance zéro, au pire par la récession, qui détruit l'emploi.

À vos yeux, c'est notre droit du travail, les protections qu'il garantit aux salariés, ainsi que notre système de protection sociale qui sont responsables du chômage. Pour vous comme pour le MEDEF, apparemment, il faudrait réduire le coût du travail jugé trop élevé. Là encore, l'étude d'impact est particulièrement éclairante : vous y affirmez, monsieur le ministre, que « le retour de la croissance ne résoudra pas à lui seul les problèmes structurels du marché du travail en France ; la sécurisation des parcours professionnels constitue un levier puissant pour s'y attaquer ».

À ce stade, nous sommes en droit de vous poser une question à laquelle, je l'espère, vous nous répondrez : de quels problèmes structurels parlez-vous ?

Mme la présidente. L'amendement n° 206, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 2

Après les mots :
de l'âge du salarié,
insérer les mots :

, de la politique salariale de l'entreprise et de partage de la valeur ajoutée

La parole est à Mme Laurence Cohen.

Mme Laurence Cohen. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, afin de limiter le recours abusif aux contrats à durée déterminée de courte durée, le législateur que nous sommes prévoit à juste titre, en tant que garant de l'intérêt général, de confier aux partenaires sociaux le soin de majorer, ou de minorer, les taux de contributions en fonction d'un certain nombre de critères.

Or les politiques salariales des entreprises ne figurent pas au nombre de ces critères, énoncés à l'article 7 du présent texte. Cependant, la réalité vécue par de nombreux salariés nous montre qu'il existe des entreprises, malheureusement plus nombreuses qu'on ne le croit, pratiquant délibérément une politique de bas salaires.

Les raisons en sont hélas connues. Elles sont simples et entraînent des drames humains dont nous sommes toutes et tous témoins.

Le cas des entreprises détenues par des fonds de pension ou d'investissement est le plus caricatural, mais c'est aussi le lot d'entreprises tout à fait respectables cotées en Bourse. Dans tous les cas de figure, la logique est la même : il s'agit tout simplement d'assurer, quoiqu'il en coûte, la rémunération optimum des actionnaires. Les conséquences en sont connues : cela se fait toujours au détriment de la masse salariale, voire de l'emploi.

Il n'y a aucun mystère quant à certains fonctionnements critiquables de l'économie réelle : quand la majeure partie de la valeur ajoutée créée dans une entreprise a pour seule vocation d'alimenter la financiarisation de l'économie, cela pèse toujours sur les salaires et sur les embauches.

C'est la raison pour laquelle nous voulons, avec cet amendement, empêcher que des entreprises pratiquant une politique salariale de ce type ou ayant une conception inéquitable du partage de la valeur ajoutée ne puissent bénéficier d'une minoration, ou d'une réduction, de leurs cotisations sociales. Nous pourrions même parler ici de double avantage : ces entreprises, d'un côté, réalisent des profits accrus en rognant sur les salaires, et, de l'autre, bénéficient de réductions, voire d'exonérations de cotisations sociales.

Il n'est pas acceptable que la collectivité subventionne indirectement des entreprises qui privilégient une rentabilité financière aveugle ayant des effets dévastateurs sur les salaires, ainsi que, bien souvent, sur les investissements productifs.

Mes chers collègues, pour toutes les raisons que je viens d'évoquer brièvement, nous vous proposons d'adopter cet amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 237 rectifié, présenté par Mme Lienemann et MM. Courteau, Povinelli et Labazée, est ainsi libellé :

Alinéa 2

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, temporaire ou intérimaire, il ne peut s'agir que d'une majoration du taux.

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Cet amendement vise à élargir le champ de la taxation des contrats à durée déterminée, qui ne couvre, en l'espèce, que des contrats très courts.

Par ailleurs, si l'on compare le taux de taxation d'un contrat court avec le coût d'un intérim, on se rend compte facilement qu'il suffirait de faire basculer un contrat court en contrat d'intérim pour ne plus avoir à subir de majoration, ce qui, au passage, ne rapporterait donc plus rien à l'UNEDIC.

C'est la raison pour laquelle cet amendement tend à taxer l'ensemble des contrats à durée déterminée, ainsi que l'ensemble des contrats d'intérim. En effet, si les modalités de cette taxation relèvent de la compétence des partenaires sociaux, le législateur peut donner un cadre imposant, de fait, cette taxation généralisée.

Je rappelle que le parti socialiste, dans son projet présidentiel présenté aux Français, défendait le principe d'un bonus-malus sur l'ensemble des contrats précaires (*M. le ministre acquiesce.*). Il s'agit d'une bonne stratégie qui, je l'espère, inspirera le Gouvernement à l'avenir.

M. Michel Sapin, ministre. C'est ce que nous faisons !

Mme la présidente. L'amendement n° 209, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 2

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois la minoration prévue à l'alinéa précédent ne peut être appliquée à des contrats bénéficiant déjà d'une réduction ou d'une exonération partielle de cotisations sociales.

La parole est à Mme Laurence Cohen.

Mme Laurence Cohen. Les partenaires sociaux étant chargés par la loi de définir les règles de cotisations et d'indemnisation relatives à l'assurance chômage, il revient au législateur de leur fournir des critères précis d'appréciation. C'est en fonction de ces derniers qu'ils pourront minorer ou majorer les taux de cotisations.

L'esprit général tendant à dissuader les employeurs de recourir abusivement à des contrats à durée déterminée de courte durée, il est compréhensible qu'il s'agisse, dans la plupart des cas, de majorer les cotisations de CDD courts. Dans d'autres cas, il peut au contraire être question de minorer les taux de contributions.

Nous souhaitons donc empêcher les effets d'aubaine et éviter que des employeurs ne puissent bénéficier d'une minoration de leurs cotisations alors qu'ils disposent déjà d'une réduction ou d'une exonération partielle de cotisations sociales au titre d'un contrat particulier signé avec leur salarié.

Tout au contraire, il faudrait appliquer dans ce cas une majoration du taux de cotisation sociale, dont le principe devrait alors être inscrit dans la loi.

Nous proposons de surcroît que cette majoration porte sur l'indemnité de précarité d'emploi applicable – de façon limitée, puisque beaucoup en sont exonérés – aux contrats de travail temporaire et à tous les contrats à durée indéterminée. Enfin, le taux de cotisation serait fixé à 15 %.

Ces dispositions n'ont rien d'excessif. Elles visent simplement à éviter des abus et à donner de meilleures garanties aux salariés en situation précaire, qui sont en majorité – faut-il le rappeler ici ? – des femmes, et dont la situation est encore aggravée du fait de la courte durée de ces contrats.

Telles sont les raisons pour lesquelles, mes chers collègues, nous vous demandons d'adopter cet amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 210, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 2

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, cette modulation ne peut avoir pour effet d'accroître le déséquilibre des comptes destinés au financement de l'assurance chômage.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Dominique Watrin. Il est défendu, madame la présidente.

Mme la présidente. L'amendement n° 212, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Compléter cet article par quatre paragraphes ainsi rédigés :

... – L'article L. 1221-19 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au 1°, les mots : « de deux » sont remplacés par les mots : « d'un » ;

2° Au 2°, le mot : « trois » est remplacé par le mot : « deux » ;

3° Au 3°, le mot : « quatre » est remplacé par le mot : « trois ».

... – Après le mot : « employeur », la fin de l'article L. 1221-20 du même code est ainsi rédigée : « d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié pour l'emploi occupé au regard de son expérience, de ses certifications et diplômes et elle permet au salarié d'apprécier si l'emploi lui convient. »

... – L'article L. 1221-21 du même code est ainsi modifié :

1° Au 1°, le mot : « Quatre » est remplacé par le mot : « Deux » ;

2° Au 2°, le mot : « Six » est remplacé par le mot : « Quatre » ;

3° Au 3°, le mot : « Huit » est remplacé par le mot : « Six ».

... – Après le mot : « exception », la fin de l'article L. 1221-22 du même code est ainsi rédigée : « de durées plus courtes fixées par le contrat de travail. »

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Cet amendement vise à revenir sur les dispositions législatives introduites par la loi du 25 juin 2008, transposant l'ANI du 11 janvier 2008, qui ont eu pour effet de doubler les périodes d'essai antérieurement pratiquées.

Les durées définies dans cet amendement ont un caractère impératif, sauf les durées plus courtes prévues par le contrat de travail. Cet amendement vise également à modifier la définition de la période d'essai introduite dans la même loi, dont la formulation était d'origine patronale, ce qui n'est pas anodin.

De plus, nous proposons de remplacer l'expression « évaluer les compétences du salarié dans son travail » par « apprécier les aptitudes professionnelles du salarié pour l'emploi occupé » et de remplacer l'expression « notamment au regard de son expérience » par « au regard de son expérience, de ses certifications et diplômes ».

Il s'agit d'un amendement de lutte contre la précarité, puisqu'il réduit la durée des périodes d'essai. Comme vous le savez, cette période est un épisode de grande précarité pour le salarié, puisque, pendant plusieurs semaines, celui-ci peut perdre son emploi sur simple décision de l'employeur, sans motifs.

Certains employeurs utilisent cette modalité de façon abusive : ils proposent un contrat à leur salarié et attendent le dernier jour de la période d'essai pour s'en séparer. Ce faisant, ils profitent d'une sorte de « super-flexibilité ».

Durant cette période, le salarié ne peut ni contracter un prêt, ni louer un logement dans le parc privé, puisque son contrat est encore considéré comme précaire. Il est bien sûr particulièrement vulnérable aux pressions patronales. Il s'agit d'un moment de grande fragilité, où le déséquilibre des rapports de force dans l'entreprise est particulièrement patent. Il est donc plus qu'important de limiter au maximum la durée de ces périodes, au rebours de la logique récente.

En effet, la dilatation de la période d'essai compte au nombre des transformations du travail observées ces dernières années et ayant entraîné une réelle instabilité, voire une véritable précarité pour de nombreux travailleurs.

C'est pour protéger des salariés déjà fragiles, et que la crise n'épargne pas, que nous devons inventer des protections nouvelles. Telle est l'ambition de cet amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 213, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... – Après l'article L. 1242-1 du même code, il est inséré un article L. 1242-1-... ainsi rédigé :

« Art. L. 1242-1-... – Exception faite des emplois figurant sur une liste établie par décret, le contrat de travail inférieur à une durée d'un mois est interdit. »

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Cet amendement a pour objet d'interdire la conclusion de contrats de travail d'une durée inférieure à un mois, lesquels constituent la forme ultime de précarisation.

Certains employeurs n'hésitent pas à multiplier de tels contrats, tantôt avec les mêmes salariés, tantôt avec d'autres, sans jamais se soucier des conséquences que ce mode particulier de gestion du personnel peut entraîner sur les salariés concernés.

Enfermés dans des contrats particulièrement courts, ces salariés, souvent les moins formés et recrutés sur les emplois les moins rémunérés, ne peuvent se projeter dans l'avenir. Ils n'ont accès ni aux crédits ni à la sérénité que procure des contrats de plus longue durée.

Pour leur part, les employeurs sont les grands gagnants de cette méthode de gestion, qui leur permet d'adapter au mieux les effectifs aux besoins de l'entreprise, assimilant de fait les salariés à un flux et un stock de force de travail, à la manière, par exemple, de flux et de stocks de marchandises.

Avec la crise, le nombre de contrats à durée déterminée a tout simplement explosé, tout comme le chômage. Les destructions d'emplois se multiplient et les recrutements sont de plus en plus précaires. Selon une étude publiée au début du mois de mars dernier par vos services, monsieur le ministre, la part des embauches en CDD a atteint 81,7 % au troisième trimestre de 2012 dans les entreprises de plus de dix salariés, soit le plus haut niveau depuis 1999. C'est dire si la précarité tend à se généraliser !

Pourtant, toutes les entreprises n'éprouvent pas de difficultés justifiant le recours à ce type de contrats particulièrement courts et précarisants.

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons d'adopter notre amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 208, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... – Au deuxième alinéa des articles L. 1243-8 et L. 1251-32 du même code, le taux : « 10 % » est remplacé par le taux : « 15 % ».

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. L'article 7 introduit une faible, voire une très faible, modulation des contrats en fonction de leur précarité. Il met en place une modulation à la hausse, qui permet une légère augmentation du taux de cotisations sociales, mais aussi une exemption d'assiette de cotisations sociales pour le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans, alors même que les comptes sociaux sont dans le rouge et que ce type de mesures ne produit, au mieux, que des effets d'aubaine, et, au pire, ne favorise pas l'emploi.

Dans la mesure où l'article 7 ne dissuadera pas les employeurs d'opter de manière privilégiée pour les contrats précaires, nous proposons d'augmenter l'indemnité de fin de contrat, en la portant de 10 %, comme cela est actuellement prévu, à 15 %.

Cette disposition viendrait s'ajouter à la modulation prévue ici, ce qui en renforce le caractère dissuasif, tout en permettant aux salariés concernés de bénéficier d'une prime légèrement revalorisée. Ce n'est que justice, dans la mesure où, au final, ce sont les salariés qui subissent ces contrats précaires et sont contraints d'alterner entre des périodes de travail et des périodes d'inactivité. Cette inactivité n'est, d'ailleurs, pas

nécessairement indemnisée, puisque la multiplication des contrats courts rend quasiment impossible l'accès à l'allocation-chômage.

Nous sommes déjà intervenus sur cette question. Nous avons souligné l'ampleur de la précarisation du monde du travail. Un grand groupe français de l'intérim tente de justifier cette situation sur son site internet, en indiquant que le recours massif aux CDD est une « réalité [...] bien antérieure à la crise », ce qui est vrai.

Autrement dit, les contrats précaires, qui se multiplient, sont devenus un mode de gouvernance et de gestion du personnel comme un autre. En conséquence, alors que les CDD de moins d'un mois représentaient moins de la moitié des embauches en 2000, ils en constituent quasiment les deux tiers en 2010. Ils ont donc progressé de plus de 88 %, et le nombre de CDD de moins d'une semaine a plus que doublé, puisqu'il a connu une hausse de plus de 120,2 %.

L'économiste Philippe Askenazy décrit ainsi cette période : « Aujourd'hui, on a une classe de travailleurs qui sont en situation d'hyper-précarité, qui enchaînent une semaine de travail au maximum, suivie d'une semaine de chômage, trois jours de travail, quatre jours de chômage », dans « une hyper-précarité permanente ».

On voit bien que, en réalité, la crise économique sert de justification supplémentaire à la précarisation du salariat. Nous sommes persuadés, pour notre part, que la crise n'est pas totalement responsable de cela. Nous sommes surtout convaincus que la multiplication des contrats précaires contribue à accroître la crise.

On ne peut pas tout à la fois vouloir accroître la flexibilité et espérer disposer de ménages et de foyers en mesure de participer à la relance de l'économie et de la consommation. Il suffit, pour s'en convaincre, d'observer les liens qui existent entre la courbe attestant de la baisse du pouvoir d'achat et celle de la consommation par unité.

Mme la présidente. Veuillez conclure, ma chère collègue.

M. Philippe Dallier. C'est fini, madame Demessine ! *(Sourires.)*

Mme Michelle Demessine. Je vous propose donc, mes chers collègues, d'adopter cet amendement.

Mme Catherine Procaccia. On gagne quelques secondes ! *(Nouveaux sourires.)*

Mme la présidente. L'amendement n° 211, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - Les articles L. 1243-10 et L. 1251-33 du même code sont abrogés.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. Le montant de la prime de précarité, versée au salarié à chaque fin de contrat précaire, équivaut au minimum à 10 % de la rémunération totale brute due. Ce n'est pas une somme négligeable pour une personne qui ne retrouve pas de poste à l'issue de son contrat.

Pourtant, cette indemnité n'est pas versée dans de très nombreux cas. Il en est ainsi en cas de rupture anticipée du contrat par le salarié, de rupture du contrat due à une faute grave du salarié, à un refus du salarié de conclusion d'un CDI, ou au terme d'un CDD.

Cette prime n'est pas non plus versée dans le cas d'un contrat saisonnier, ni dans le cadre des emplois aidés par l'État. La prime de précarité d'emploi n'est donc pas due dans les cas suivants : contrat initiative emploi, contrat emploi jeune, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, emploi d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat insertion revenu minimum d'activité.

Elle n'est pas non plus versée lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires qui seraient destinées à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions qui seront fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Cet amendement tend à supprimer certaines de ces exonérations, car nous pensons qu'il n'est pas normal que tous les contrats précaires ne donnent pas droit au versement d'une prime de précarité.

Sachant que la probabilité de s'inscrire au chômage à la fin de ce type de contrat est beaucoup plus forte qu'après un CDI, cette indemnité n'est pas de trop pour aider les personnes concernées à rebondir. Elle peut leur être utile dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Nous avons souvent dénoncé la précarisation des emplois, qui prend la forme de contrats à durée limitée, de temps partiel imposé ou de stages, qui se généralisent et touchent principalement les jeunes.

Depuis des décennies, les gouvernements et les employeurs, au nom de la lutte contre le chômage, ont développé et encouragé la création de ces emplois précaires. La crise ayant fait exploser le chômage, les plus vulnérables sont les premiers licenciés.

La précarité est un système organisé visant à réduire les acquis sociaux, à faire baisser les salaires, et elle aggrave l'insécurité sociale et la pauvreté au lieu de les faire reculer.

Il faut d'urgence réduire la précarité, favoriser son éradication, et imposer le droit à l'emploi à tous. Il faut commencer dès maintenant !

Mme la présidente. L'amendement n° 214, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :
... – L'article L. 1243-10 du même code est abrogé.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. On travaille à la chaîne, aujourd'hui. Je ne connaissais pas encore cela !

M. Jean Desessard. C'est l'écoute à la chaîne aussi ! (*Sourires.*)

M. Michel Le Scouarnec. Le code du travail prévoit que, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié a droit au versement d'une prime, appelée « prime de précarité », à condition, toutefois, que le terme du CDD ne donne pas lieu par la suite à un recrutement en CDI.

Cette prime constitue, en quelque sorte, une compensation garantie par l'entreprise aux salariés qui, en raison de la nature déterminée du contrat, peuvent être exposés par la suite à une période de précarité. En ce sens, elle joue clairement le rôle d'une indemnité compensatrice de la précarité subie. Ce n'est

d'ailleurs pas pour rien que le code du travail recourt, pour la décrire, à la notion d'indemnité, quand chacun d'entre nous parle, à tort, de prime.

Le dictionnaire juridique de référence appuie cette démonstration, puisqu'il définit les indemnités comme des « sommes intégrées à la paie ou versées par des organismes extérieurs à l'entreprise en compensation de circonstances ou de situations imposées au salarié ».

Pourtant, cette indemnité de fin de contrat n'est pas due dans tous les cas. Elle n'est pas versée si le salarié démissionne avant le terme de son contrat, si l'employeur rompt le contrat de manière anticipée à la suite d'une faute lourde du salarié, si le CCD est rompu pendant la période d'essai, si le CDD portait sur un emploi saisonnier, s'il s'agit d'un contrat destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, ou encore si le contrat est conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires.

Ces dérogations ne nous paraissent plus acceptables, dans la mesure où, quelles que soient la nature du contrat et la cause de son extinction, le salarié, même s'il en a pris l'initiative, est bel et bien placé, *in fine*, dans une situation de précarité.

La situation la plus étonnante et la plus scandaleuse est, sans doute, celle qui est réservée aux jeunes recrutés pendant les vacances scolaires. La loi fait comme si les employeurs leur faisaient une fleur en les embauchant temporairement, raison pour laquelle ils pourraient se dispenser de verser de cette prime. Pourtant, les étudiants travaillent, et même durement, pendant leurs congés, ne serait-ce que pour pouvoir être recrutés l'année d'après. Lorsque l'on connaît l'importance de ce travail pour les étudiants, mais aussi pour les entreprises dans l'hôtellerie et la restauration, en particulier, des régions touristiques, on sait que, en règle générale, ils ne rechignent pas à la tâche.

En outre, il n'est pas acceptable que la loi prive certains salariés de cette prime en raison de la nature du contrat qu'ils ont signé, comme les contrats d'insertion.

Pour toutes ces raisons, nous vous invitons, mes chers collègues, à adopter cet amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 330 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :
... - Le 2° de l'article L. 1243-10 du code même est abrogé.

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. Les étudiants sont de plus en plus nombreux à travailler pendant les vacances scolaires, afin, notamment, de financer les frais de leur scolarité et les dépenses auxquelles ils devront faire face pendant celle-ci. Les étudiants sont, d'ailleurs, confrontés à une réalité : l'accroissement important de leurs frais incompressibles, notamment des frais d'inscription.

Ces derniers ont eu tendance à croître, et dans des proportions jamais connues, à la suite de l'adoption de la loi sur l'autonomie des universités, que nous avons contestée à l'époque, mais qui ne semble pas être remise en cause. Certaines universités n'hésitent d'ailleurs plus à exposer les étudiants à des frais qui sont tout simplement illégaux.

L'année dernière, la première organisation syndicale étudiante de France, l'UNEF, a dressé le palmarès des trente universités où les frais d'inscription sont les plus importants. Selon elle, il existe six universités où les frais dépassent les 400 euros, et peuvent aller jusqu'à 800 euros. Le coût des diplômes peut représenter jusqu'à 800 euros à Grenoble 2, 750 euros à Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 676 euros à l'École nationale des ponts et chaussées, 600 euros à Strasbourg, 575 euros à Toulouse I, et 400 euros à Mulhouse.

En plus de cette augmentation massive des frais d'inscription, les étudiants doivent faire face, comme tous nos concitoyens, à une augmentation des prix, d'autant plus lourde à supporter que leurs revenus sont faibles.

Il est donc de notre responsabilité de tout faire pour conforter le pouvoir d'achat des salariés. Nous ne sommes pas dupes : l'adoption de notre amendement, qui tend à faire bénéficier les étudiants de la prime de précarité à l'échéance de leurs contrats de travail pendant les vacances scolaires, ne réglera pas tout. La somme est certes modeste, mais elle aura le mérite d'exister. Qui plus est, elle répond à une injustice. La prime de précarité vient compenser un travail précaire, c'est-à-dire de courte durée. En excluant les étudiants, on fait comme s'il était légitime de les traiter moins bien que les autres.

Nous avons déposé cet amendement en espérant qu'il nous sera possible d'aboutir, dans un avenir proche, comme toute la gauche l'a promis, à la création d'une allocation d'autonomie jeunesse, que les étudiants, notamment celles et ceux qui sont en rupture parentale, attendent.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur ces douze amendements ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Les amendements présentés par le groupe CRC, ainsi que celui qui a été défendu par Marie-Noëlle Lienemann, ont plusieurs points communs.

Tout d'abord, leur finalité est la même que celle de l'article 7, qui vise à lutter contre la précarité dans l'emploi. Ensuite, leurs auteurs souhaitent intervenir sur la modulation des taux de cotisations d'assurance chômage.

Nous avons procédé à de nombreuses auditions, au cours desquelles nous avons pu constater que, pour certains, cet article n'allait pas assez loin – les auteurs de ces amendements partagent cette opinion –, tandis que, pour d'autres, il allait trop loin. Les partenaires sociaux ont fait un choix. L'article 4 de l'ANI, fidèlement retranscrit dans le texte qui vous est proposé, mes chers collègues, a été rédigé de manière très précise. Dans sa construction actuelle, cet accord constitue un premier pas, qui pourra être suivi par d'autres, à la lumière des résultats observés et selon les effets constatés.

Il faut, me semble-t-il, saluer l'excellent effort réalisé par les deux parties pour arriver à ce point d'équilibre. Évoquer la taxation des CDD ne doit pas nous faire oublier l'incitation à l'embauche des jeunes en CDI que cet accord tend à promouvoir. Mes chers collègues, rappelons-nous ce chiffre, tout à fait catastrophique : 90 % des jeunes sont d'abord embauchés en CDD.

Je rappelle enfin que ce sont les partenaires sociaux qui fixent les taux de cotisation d'assurance chômage. Or sur ce point comme sur beaucoup d'autres que nous avons évoqués, il faut faire confiance à la démocratie sociale. Il sera bien temps, lorsque nous pourrons mesurer les effets de cette mesure, notamment sur le régime d'assurance chômage,

d'en tirer les conclusions avec les partenaires sociaux, pour savoir s'il convient d'aller plus loin et, le cas échéant, dans quelles conditions.

Par conséquent, la commission émet un avis défavorable sur l'ensemble de ces amendements.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Je souhaite revenir sur l'article 7 qui, chacun le sait, est une validation législative laissant aux partenaires sociaux l'entière liberté de moduler les cotisations sur tous les types de contrats, quelle que soit leur nature. De ce point de vue, cette mesure est la reprise scrupuleuse de la proposition formulée par le candidat François Hollande pendant la campagne électorale.

Chacun sait pourquoi il convient de donner aux partenaires sociaux le soin de moduler. Ainsi, madame Demessine, vous nous avez soumis des descriptions tout à fait exactes que je souhaite préciser.

De tous les CDD, le contrat à durée déterminée de moins de trois mois est celui dont le nombre a explosé ces dix dernières années ; il a même plus que doublé, augmentant de plus de 150 %. Certes, il y a dix ans, les CDD étaient beaucoup plus importants que nous ne l'aurions souhaité.

Les partenaires sociaux ont donc choisi de s'attaquer en priorité à cette catégorie de contrats. Cela figure non pas dans le projet de loi, mais dans l'accord national interprofessionnel, et c'est non par la négociation, mais par la rédaction d'un avenant que les partenaires sociaux mettront en œuvre cette faculté qui leur est accordée.

En quelque sorte, nous disons haro sur le CDD de moins de trois mois, grâce à une augmentation importante des cotisations. Ce faisant, il s'agit de tenir compte de la réalité d'aujourd'hui. Pourra-t-on aller plus loin demain ? Sans doute, mais, ainsi que l'a précisé M. le rapporteur, il faudra tirer les conséquences et voir s'il est possible d'étendre cette mesure à d'autres types de contrats précaires, notamment des contrats plus longs. J'ajoute d'ailleurs que les partenaires sociaux ont également décidé une augmentation des cotisations, certes un peu moindre, pour les CDD de plus de trois mois mais de moins de six mois.

Moduler signifie augmenter ou baisser. Cette décision peut donc être dissuasive ou incitative, c'est le principe même de la modulation. Les partenaires sociaux ont ainsi pris l'engagement – là encore, cela figurera dans l'avenant et non dans la loi – de faciliter l'embauche de la catégorie de la population la plus en difficultés, à savoir les jeunes, en choisissant d'encourager les contrats à durée indéterminée pour les jeunes de moins de 25 ans. En effet, même si je ne nie pas les difficultés des autres catégories, ce sont les jeunes et les femmes qui sont les plus touchés. Et que dire alors des jeunes femmes ? *(Marques d'approbation sur les travées du groupe socialiste, ainsi que sur certaines travées de l'UDI-UC.)*

Ce dispositif constitue donc bien une avancée, car ce qu'il prévoit n'existait pas jusqu'à présent. En outre, il est raisonnable et évolutif. Cet article donne aux partenaires sociaux le pouvoir de faire bouger les choses dans le cadre de la négociation.

Enfin, ce dispositif n'entrera pas en vigueur demain ou après-demain, pas plus qu'après la renégociation de la convention d'assurance chômage prévue d'ici à la fin de cette année : non, il sera mis en application tout de suite ! Les partenaires sociaux ont déjà entamé la négociation de l'avenant. En effet,

engagement a été pris que, avant le 1^{er} juillet prochain, il y aura, pour la première fois dans notre histoire sociale, une modulation des cotisations sur les contrats qui pénalisera les contrats ultracourts et qui encouragera les contrats en CDI pour les jeunes.

On ne peut tout de même pas dire qu'il ne s'agit pas là d'un progrès !

M. Marc Daunis. Très bien !

M. Michel Sapin, ministre. Le Gouvernement émet donc un avis défavorable sur l'ensemble de ces amendements.

Mme la présidente. Le vote sur ces douze amendements est réservé.

Le vote sur l'article 7 est réservé.

Articles additionnels après l'article 7

Mme la présidente. L'amendement n° 546 rectifié, présenté par M. Mézard, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Mazars, Plancade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

Après l'article 7

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Au début du chapitre III du titre II du livre II de la première partie du code du travail, est rétablie une section 1 ainsi rédigée :

« Section 1

« Contrat de travail intermittent

« *Art. L. 1223-1.* – Dans les régions touristiques à activité interrompue pendant une partie de l'année, définies par arrêté du représentant de l'État dans la région, les employeurs proposent, pour tous les emplois dépassant douze semaines, la possibilité de signer des contrats de travail à durée indéterminée intermittents, avec alternance de périodes travaillées et non travaillées, tels que définies par les articles L. 3123-31 à L. 3123-37.

« Le contrat à durée indéterminée intermittent est conclu par écrit, avec fixation d'une durée annuelle contractuelle de base dans le contrat, durée que l'employeur s'engage à faire effectuer et à rémunérer.

« Cette durée annuelle de travail est, dans le cas où un salarié signe un seul contrat à durée indéterminée intermittent, au moins de quatre cent cinquante heures, hors heures supplémentaires et au plus de 4/5^e de la durée légale ou conventionnelle du travail. En cas de signature de plusieurs contrats de travail, il n'est pas prévu de limite basse pour les autres contrats.

« Dans le contrat, il est explicitement stipulé que les périodes non travaillées n'ouvrent pas de droits aux assurances chômage.

« *Art. L. 1223-2.* – Les organisations d'employeurs sont tenues d'organiser sur le plan territorial, une négociation annuelle obligatoire avec les organisations syndicales de salariés pour examiner la mise en application locale du contrat à durée indéterminée intermittent.

« À défaut d'instance locale de dialogue social organisée par profession, une commission paritaire territoriale interprofessionnelle telle que définie à l'article L. 2234-2 est créée par arrêté préfectoral dans les territoires concernés

pour, notamment, concourir à l'application des accords collectifs territoriaux de travail conclus dans le cadre de l'application du présent article. Ces commissions paritaires territoriales interprofessionnelles peuvent être animées par les services extérieurs de l'État chargés du travail et de l'emploi. »

La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. En déposant cet amendement, nous nous fixons un double objectif : d'une part, ouvrir la possibilité de recourir à des CDI intermittents en l'absence d'accord collectif dans les régions touristiques, d'autre part, insérer la mise en œuvre du CDI intermittent dans un dispositif de dialogue social territorial organisé.

Parce qu'ils dépendent d'un accord collectif les autorisant, ces CDI sont encore trop peu utilisés. Les secteurs d'activité saisonniers concernent en effet principalement des petites entreprises qui n'ont pas la taille requise pour pouvoir négocier des accords et qui sont peu représentées dans les instances professionnelles. Cela pénalise à la fois les salariés, qui n'ont pas accès à des parcours professionnels sécurisés, et les employeurs confrontés à des difficultés de recrutement.

Il s'agit donc de mettre en place un nouveau droit optionnel qui permettrait une meilleure sécurisation du contrat sur le long terme. La durée minimale de ce contrat serait de 450 heures pour un seul CDI intermittent, ce qui équivaut à trois mois à temps plein.

Pendant les périodes non travaillées, le CDI intermittent n'ouvrirait pas de droit aux assurances chômage.

L'efficacité de ce dispositif dépend, je le répète, de la mise en place d'un dialogue social territorial organisé. C'est pourquoi nous proposons que les organisations d'employeurs soient tenues d'organiser, sur le plan territorial, une négociation annuelle obligatoire avec les organisations syndicales de salariés pour examiner la mise en application locale du CDI intermittent.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Ma chère collègue, je comprends les raisons qui vous conduisent à présenter cet amendement.

En effet, dans les régions touristiques, ce type de contrat semblerait tout à fait adapté, et la région Midi-Pyrénées que vous représentez y a, de fait, déjà largement recours. Précisément, les partenaires sociaux, dans une disposition transcrite à l'article 18 du projet de loi, ont souhaité retenir des contrats intermittents dans trois secteurs identifiés à titre expérimental. Il faut donc laisser cette expérimentation aller à son terme et en tirer les conséquences avant d'envisager son extension.

C'est pourquoi la commission émet un avis défavorable sur cet amendement, non pas parce qu'elle désapprouve l'opportunité de la démarche, qui me semble justifiée, mais parce qu'elle est en désaccord sur le choix de la méthode.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Je suis saisie de deux amendements identiques.

L'amendement n° 215 rectifié est présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 545 rectifié est présenté par M. Mézard, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Hue, Mazars, Plancade, Requier, Vall et Vendasi.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Après l'article 7

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 1244-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1244-2.* – Les contrats de travail à caractère saisonnier comportent une clause de reconduction pour la saison suivante.

« Tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. Le salarié fait savoir s'il fait acte de candidature par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de l'employeur au moins trois mois avant le début de la saison.

« La non-reconduction du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est possible pour un motif réel et sérieux. Elle entraîne application de la procédure de convocation à un entretien préalable prévue aux articles L. 1232-2, L. 1232-3 et L. 1232-4. Cet entretien intervient avant la fin de la saison. Si, à la fin de cet entretien, l'employeur décide de ne pas reconduire le contrat, il en informe le saisonnier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en lui indiquant le ou les motifs, au plus tard à la fin du contrat saisonnier. La non-reconduction du contrat pour la saison suivante entraîne le versement au salarié d'une indemnité de non-reconduction au minimum égale à la prime de précarité de 10 % prévue à l'article L. 1243-8.

« Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées. L'arrêt ou la rupture de la succession des contrats saisonniers d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la reconduction. Toutefois, le droit à la reconduction est conservé si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de congé de maternité, de congé parental d'éducation, de congé individuel de formation, de congé pour la création ou la reprise d'entreprise, de congé sabbatique, et dans les conditions prévues par le présent code. »

La parole est à Mme Isabelle Pasquet, pour présenter l'amendement n° 215 rectifié.

Mme Isabelle Pasquet. À l'occasion de l'examen de cet article relatif à la modulation des cotisations d'assurance chômage, j'évoquerai le cas particulier des travailleurs saisonniers.

Cet article mérite en effet d'être complété, afin que certaines catégories de travailleurs, qui n'entrent pas dans son champ d'application, ne soient pas lésées.

En majorant ou en minorant les cotisations, l'objectif premier est de dissuader les employeurs d'avoir recours aux contrats courts lorsque ceux-ci ne sont pas justifiés.

Par définition, les contrats saisonniers sont des contrats courts, mais il n'y a évidemment aucune raison de les rendre dissuasifs quand on sait combien ils sont nécessaires

à certaines économies locales. Il faut en revanche développer les mesures qui permettent d'atténuer la précarité dans laquelle se trouvent les salariés soumis à ce type de contrats.

Actuellement, trop de travailleurs saisonniers ne bénéficient pas de la reconduction, par accord collectif, de leur contrat. Cette situation provient en grande partie d'une absence de dynamique de négociation par branches professionnelles sur ce point précis.

L'article 7 nous fournit l'occasion de combler ce vide, en inscrivant dans la loi la création d'une disposition prévoyant une clause de reconduction automatique du contrat. Cela n'atténuerait bien entendu en aucun cas la liberté individuelle du salarié de travailler ou non de nouveau pour le même employeur, puisqu'il serait tenu de faire personnellement acte de candidature au début de chaque saison. En tout état de cause, le principe est de donner la priorité d'emploi au salarié souhaitant travailler de nouveau pour le même employeur.

Afin de respecter l'égalisation des droits et de prévenir les tentations d'employeurs malveillants, nous proposons également d'instaurer le versement d'une prime de non-reconduction du CDD saisonnier, d'un montant équivalent à la prime de précarité des CDD non-saisonniers. Cette prime serait alors versée dans le cas où un employeur s'affranchirait de cette clause de reconduction.

Nous prévoyons toutefois les raisons objectives de ne pas respecter cette clause, si celles-ci sont fondées sur des motifs réels et sérieux, comme peuvent l'être, notamment, un désaccord professionnel ou un manque de motivation du salarié. Dans ce cas, les formalités prévues en cas de rupture d'un CDI s'appliqueraient, ainsi que le versement de ladite indemnité de non-reconduction.

Telles sont les raisons, mes chers collègues, pour lesquelles nous aurions souhaité l'adoption de cet amendement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Françoise Laborde, pour présenter l'amendement n° 545 rectifié.

Mme Françoise Laborde. Dans la mesure où ma collègue vient de défendre de façon très complète l'amendement n° 215 rectifié, je considère que l'amendement n° 545 rectifié est défendu.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Les dispositions de ces amendements identiques posent une question pertinente, qui mérite d'être examinée, celle du statut des travailleurs saisonniers. Nous venons d'évoquer le statut des travailleurs intermittents. Les deux problématiques ne sont pas si éloignées, d'autant que ce sont notamment les secteurs touristiques qui sont concernés.

Je souhaite interroger le Gouvernement pour savoir la réponse qu'il convient d'apporter à cette question, qui s'inscrit pleinement dans ce cadre.

Mme la présidente. Quel est donc l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Ces sujets ont été légitimement abordés à l'Assemblée nationale, en particulier par le député Joël Giraud qui s'y intéresse depuis longtemps. Il est tout à fait légitime que les sénateurs qui connaissent bien ces situations d'emplois saisonniers que l'on retrouve souvent en bord de mer et en montagne et qui posent des difficultés réelles. (*Mme la présidente de la commission des affaires sociales*)

acquiesce.) Madame la présidente de la commission des affaires sociales, vous le savez bien, vous qui représentez ces zones de montagne.

Nous devons donc trouver des solutions, et ce n'est pas dans le cadre de l'accord national interprofessionnel que c'est possible. Un groupe de travail a été créé, à la tête duquel se trouve M. Nogué, président du conseil d'administration de Pôle emploi, de manière à soumettre des propositions au Gouvernement.

La question est assez complexe, parce qu'il faut protéger et faciliter les alternances saisonnières pour les différents métiers saisonniers aux différentes périodes, en particulier lorsque cela dépend véritablement de la saison ou du climat, tout en maintenant ou en créant des protections et des droits.

Monsieur le rapporteur, ce groupe de travail est à l'œuvre et rendra ses préconisations d'ici à la fin du mois de juin prochain. Je suis tout à fait prêt à transmettre aux sénatrices et sénateurs intéressés les conclusions qui seront remises au Gouvernement pour que nous puissions ensuite engager ensemble un travail plus approfondi et définitif.

M. François Rebsamen. Très bien !

M. Michel Sapin, ministre. En attendant, le Gouvernement émet un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 282, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 7

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. – L'article L. 2242-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1^{er} juillet 2013, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ne peuvent bénéficier de la réduction de cotisations sociales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale ni des réductions d'impôt prévues par le code général des impôts. »

II. – Après le premier alinéa de l'article L. 2323-57 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans un délai de quinze jours après l'avis du comité d'entreprise, préparé éventuellement par la commission de l'égalité professionnelle, ou, à défaut, les délégués du personnel, l'employeur transmet le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, ainsi que l'avis à l'inspecteur du travail. À défaut de cette transmission, l'employeur est soumis à une pénalité équivalente à 1 % du montant des rémunérations et gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année écoulée. Les modalités de recouvrement sont fixées par décret. »

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Cet amendement tend à s'inscrire dans une série de propositions que nous formulons aujourd'hui et qui sont destinées à s'attaquer réellement, avec force et détermination, aux inégalités salariales entre les

femmes et les hommes. Nous ne manquerons pas de reprendre cette discussion dès l'examen de l'article 8 de ce projet de loi.

Comme vous le savez, mes chers collègues, les inégalités de salaires dont sont victimes les femmes sont persistantes. Celles-ci gagnent entre 17 % et 27 % de moins que les hommes à travail égal et connaissent de ce fait des retraites amputées dans des proportions quasi identiques.

Cela fait des années que nous abordons la question et, à chaque fois, les gouvernements en place renvoient la question de l'égalité salariale à la négociation avec les partenaires sociaux. La conséquence, on la connaît : l'égalité n'est toujours pas atteinte, ne risque pas de l'être demain et les employeurs, qui doivent théoriquement se conformer à la loi, continuent, presque sans entraves, à bafouer et le code du travail et nos principes constitutionnels.

D'ailleurs, ce comportement de violation permanente de la loi porte l'idée que tout cela, au fond, n'est pas très grave, comme si une discrimination à l'encontre des femmes était possible, comme si, au fond, cette forme de discrimination qu'est l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes était aménageable, voire tolérable.

Telle n'est pas notre conviction, ni celle d'ailleurs de notre collègue Claire-Lise Campion et du groupe socialiste, qui, en 2012, ont fait adopter au Sénat une proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Conformément à notre vote de 2012, et pour que cette mesure prenne enfin toute sa place dans notre corpus juridique, sans avoir à attendre son éventuelle inscription dans une prochaine niche parlementaire des députés socialistes, nous vous invitons, mes chers collègues, à adopter cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Ma chère collègue, vous souhaitez intégrer dans le texte des dispositions qui ont déjà été approuvées ici au Sénat en février 2012, sur la base d'une proposition de loi présentée par Claire-Lise Campion et plusieurs de ses collègues.

Nous n'avons pas changé d'avis et approuvons toujours ces mesures. Toutefois, celles-ci ne trouvent pas leur place dans ce projet de loi. Pour cette raison et pour elle seule, l'avis de la commission est défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis défavorable.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 284, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'article 7

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

La section 4 du chapitre I^{er} du titre 4 du livre 2 du code de la sécurité sociale est complétée par un article L. 241-... ainsi rédigé :

« Art. L. 241-... – À compter du 1^{er} juillet 2013, les entreprises de plus de vingt salariés dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25 % du nombre total de salariés de l'entreprise sont soumises à une majoration de 10 % de cotisations dues par

l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés. »

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Cet amendement est la reprise au mot près de l'amendement défendu par notre collègue Catherine Génisson à l'occasion de l'examen et de l'adoption par le Sénat, en février 2012, de la proposition de loi de notre collègue Claire-Lise Campion.

Concrètement, l'objet de cet amendement est de dissuader les entreprises de recourir de manière excessive au travail à temps partiel, en prévoyant que, à compter du 1^{er} juillet 2013, les entreprises de plus de vingt salariés, dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25 % du nombre total de salariés de l'entreprise, sont soumises à une majoration de 10 % des cotisations dues par l'employeur.

En effet, il faut le rappeler, cette forme d'organisation du travail est le plus souvent imposée aux femmes, qui représentent 85 % des salariés exerçant à temps partiel, ce qui accroît en outre les inégalités de rémunérations entre les hommes et les femmes.

De surcroît, ces temps partiels imposés correspondent souvent, comme le rappelait notre collègue Catherine Génisson, à des horaires atypiques de travail, fréquemment utilisés, notamment, dans les emplois de services ou dans le domaine de la logistique. Les femmes sont donc tout particulièrement victimes de ces conditions de travail difficiles.

Les salariés à temps partiel commencent souvent leur tâche très tôt ou la terminent très tard et sont astreints à de très longues interruptions dans leur journée de travail, qu'ils ne peuvent toutefois mettre à profit ni pour occuper un autre emploi dans l'intervalle ni pour rentrer chez eux se reposer.

Ces formes d'organisation du travail posent donc un réel problème, et je ne parle même pas de la question salariale, puisqu'un salarié à temps partiel rémunéré au SMIC touche en moyenne 800 euros par mois et se situe donc sous le seuil de pauvreté.

Je pourrais citer les aides à domicile, qui travaillent à temps partiel, sur la base du SMIC, et qui doivent encore se débrouiller pour mettre de l'essence dans leur voiture, même si elles touchent quelques indemnités qui sont généralement insuffisantes pour compenser leurs frais.

Dès lors, comment pouvons-nous, en conscience, vouloir aujourd'hui prendre la direction contraire de celle qui avait été empruntée majoritairement par la Haute Assemblée en 2012 ?

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Catherine Génisson, de la délégation aux droits des femmes rapporteur et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Je ne peux qu'approuver la teneur de l'amendement présenté par notre collègue Dominique Watrin. J'apprécie en outre qu'il ait été présenté par un collègue masculin.

Je ne reprendrai pas tous les arguments qui ont présidé à l'élaboration de la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Le texte de cet amendement ne correspond certes pas au contenu de l'ANI, mais je souhaite ardemment que cette proposition puisse être reprise dans la négociation en cours sur la qualité de vie au travail, qui doit traiter du sujet de l'égalité professionnelle.

En attendant, j'émetts un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis défavorable.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Article 8

- ① I. – La section II du chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est complétée par une sous-section 5 ainsi rédigée :
 - ② « Sous-section 5
 - ③ « Temps partiel
 - ④ « Art. L. 2241-6-1. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.
 - ⑤ « Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. »
 - ⑥ II. – L'article L. 3123-8 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
 - ⑦ « Une convention collective ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent. »
 - ⑧ II bis. – L'article L. 3123-14 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
 - ⑨ « L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. »
 - ⑩ III. – Après l'article L. 3123-14 du même code, sont insérés des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-5 ainsi rédigés :
 - ⑪ « Art. L. 3123-14-1. – La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.
 - ⑫ « Art. L. 3123-14-2. – Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.
 - ⑬ « L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

- ⑭ « Art. L. 3123-14-3. – Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.
- ⑮ « Art. L. 3123-14-4. – Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.
- ⑯ « Art. L. 3123-14-5. – Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. »
- ⑰ IV. – L'article L. 3123-16 du même code est ainsi modifié :
- ⑱ 1° Au second alinéa, la référence : « L. 313-12 » est remplacée par la référence : « L. 314-6 » ;
- ⑲ 2° Après le mot : « dispositions », la fin de l'article est ainsi rédigée : « en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. »
- ⑳ V. – La sous-section 6 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du même code est ainsi modifiée :
- ㉑ 1° L'article L. 3123-17 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ㉒ « Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. » ;
- ㉓ 2° L'article L. 3123-19 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ㉔ « Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %. »
- ㉕ VI. – La sous-section 8 de la même section 1 est ainsi rétablie :
- ㉖ « Sous-section 8
- ㉗ « Compléments d'heures par avenant
- ㉘ « Art. L. 3123-25. – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.
- ㉙ « La convention ou l'accord :
- ㉚ « a) Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- ㉛ « b) Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- ㉜ « c) Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. »
- ㉝ VII. – (*Suppression maintenue*)
- ㉞ VIII. – L'article L. 3123-14-1 et le dernier alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail, dans leur rédaction résultant de la présente loi, entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3, la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.
- ㉟ IX. – La négociation prévue à l'article L. 2241-6-1 du code du travail est ouverte dans les trois mois à compter de la promulgation de la présente loi, ou dans les trois mois à compter de la date à partir de laquelle, dans les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Mme la présidente. La parole est à Mme Annie David, sur l'article.

Mme Annie David. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, le mauvais sort réservé aux femmes dans les relations de travail irrigue toute la société et les préjugés sexistes nourrissent les discriminations dont elles sont victimes dans le monde du travail.

Il s'agit là d'un cercle vicieux auquel il convient de mettre un terme. Nous devons nous fixer comme objectif que la génération qui arrive soit enfin celle qui ne connaît pas d'inégalités de genre, ni au travail, ni dans la répartition des tâches domestiques, ni dans les études.

Cet objectif ambitieux nécessite un changement radical de braquet, que les amendements que nous avons déposés sur l'article 8 visent précisément à opérer.

En outre, l'adoption de ces amendements permettrait de transposer dans la loi une mesure que le Sénat de gauche avait soutenue le 16 février 2012 en adoptant la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Notre collègue Claire-Lise Campion réaffirmait alors en ces termes la nécessité d'adopter la proposition dont elle était l'auteur et le rapporteur : « La précarité, grandissante en période de crise, touche majoritairement les femmes, qui occupent 60 % des contrats à durée déterminée et voient se multiplier les contrats de moins de quinze heures de travail par semaine. Le phénomène des "travailleurs pauvres" touche fréquemment les femmes, plus particulièrement celles qui élèvent seules leurs enfants. »

Les femmes sont bien les premières victimes de la crise que nous traversons, malgré un arsenal juridique théoriquement important.

Le préambule de la Constitution de 1946 dispose ainsi que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme », un principe qui fut ensuite réaffirmé dès 1972 dans le code du travail. En 1983, la loi

dite « Roudy » portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes était adoptée.

En 2001, le législateur adoptait la loi dite « Génisson » relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, puis, en 2006, une nouvelle loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Malgré cet arsenal juridique, force est de constater que les choses n'ont pas réellement changé. Or, comme le précisait notre collègue Claire-Lise Campion en 2012, toujours lors de l'examen de la même proposition de loi, « l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une priorité pour les partenaires sociaux. »

Elle jugeait aussi que, « au niveau des entreprises, le bilan de la négociation collective est [...] décevant : en 2010, un peu plus de deux mille accords ont abordé la question de l'égalité professionnelle, soit moins de 9 % du nombre total d'accords signés. Le plus souvent, l'égalité professionnelle est traitée en même temps que d'autres thèmes, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ».

D'une certaine manière, le fait que l'ANI et ce projet de loi qui le transpose n'abordent pas la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tend à confirmer l'analyse de notre collègue.

Aujourd'hui, quelle est la situation ? Des employeurs font le choix de discriminer financièrement des salariés, ce qui a notamment pour effet de leur permettre de conserver sur ces salaires des exonérations de cotisations sociales.

D'une certaine manière, les financements publics conduisent à rendre financièrement intéressantes ces discriminations salariales. Notre politique sociale participe donc à l'ancrage des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Qui plus est, ces inégalités salariales dont les femmes sont victimes coûtent cher à la sécurité sociale, qui souffre en conséquence d'une moindre recette.

Si les salaires des femmes étaient égaux à ceux des hommes, il y aurait presque 30 % de salaires en plus sur lesquels on pourrait imputer des cotisations sociales et patronales. Si l'on applique le taux de cotisations applicable au salaire médian, soit 42,15 %, sur ces 25 % de salaires non versés aux femmes en raison des inégalités de genre, soit environ 120 milliards d'euros de salaires non versés, on s'aperçoit que ce sont au final, annuellement, 52 milliards d'euros de cotisations qui échappent à la sécurité sociale. À elle seule, la résolution des inégalités salariales entre les femmes et les hommes permettrait donc de réduire de moitié le déficit cumulé de la sécurité sociale.

Pour toutes ces raisons, mes chers collègues, nous entendons vous soumettre plusieurs amendements tendant à réduire ces inégalités salariales.

Mme la présidente. La parole est à Mme Laurence Cohen, sur l'article.

Mme Laurence Cohen. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, depuis plusieurs jours maintenant, nous parlons beaucoup de précarisation, de flexibilité et de risque accru de licenciement. Malheureusement, ces réalités sont souvent à accorder au féminin.

J'illustrerai mon propos par quelques chiffres qui complèteront l'intervention de ma collègue Annie David.

Les femmes représentent effectivement près de la moitié de la population active, plus de la moitié des chômeurs et environ 80 % des travailleurs précaires, des travailleurs pauvres et des salariés à temps partiel. Leur salaire moyen est inférieur de 27 % à celui des hommes et de 19 % si l'on ne considère que les emplois à temps complet.

Ces chiffres sont connus, mais il n'est pas inutile de les rappeler, car ils pourraient être plus largement médiatisés.

Les femmes sont près de deux fois plus nombreuses que les hommes à toucher le SMIC. Leur taux d'emploi est toujours inférieur à celui des hommes, sans autre raison que la persistance des stéréotypes sexistes. Leur taux d'indemnisation du chômage est inférieur à celui des hommes. Leur pension de retraite ne représente que 58% de celle des hommes et elles constituent 75 % des bas salaires, alors qu'elles représentent plus de 60 % des diplômés.

Ainsi, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un objectif de justice sociale, qui pourrait en soi être suffisant, mais aussi un moyen de relancer l'emploi et l'activité économique

Il y a de ce point de vue beaucoup de gâchis, dû pour une large part au manque de confiance qui leur est accordé au prétexte même de leur sexe. Ces futures mères de famille auront forcément « la tête plus à la maison et aux enfants qu'à l'entreprise » – j'ose le redire ici car, à l'occasion du débat sur le mariage pour tous, nous avons entendu quelques horreurs, et nous en entendons encore ! – et qui afficheront une moindre résistance psychologique en situation de stress ou de conflit, sans parler de la résistance physique qui ferait défaut pour nombre de métiers dits « masculins ».

Aussi, ce que l'on pouvait attendre de ce projet de loi, ce sont des mesures concrètes qui auraient pu contribuer à en finir avec les inégalités dans le domaine professionnel. De nombreuses associations, syndicats et organisations ont élaboré des propositions que nous pourrions mettre en partage, d'autant que ce Gouvernement comprend, et c'est une bonne chose, un ministère des droits des femmes, que nous avons appelé de nos vœux, et que la ministre en charge a affirmé à plusieurs reprises qu'elle se battait au sein du Gouvernement comme à l'extérieur pour faire avancer ces idées.

En tant que sénatrices et sénateurs, nous devrions soutenir ces propositions, pour qu'elles deviennent réalité et qu'elles ne restent pas lettre morte. On sait en effet combien il est nécessaire de se mobiliser si l'on veut qu'elles aboutissent.

Parmi ces mesures, je pense notamment à une augmentation significative du SMIC, à une revalorisation des salaires des métiers fortement féminisés, en reconnaissant les compétences techniques, relationnelles et la pénibilité de ces métiers, ou encore à des mesures contre l'emploi à temps partiel imposé, avec, par exemple, l'instauration de la possibilité pour toute personne à temps partiel de passer à temps complet à sa demande.

Je pourrai bien évidemment compléter la liste. Si je rappelle ces mesures, c'est parce que nous pensons que la manière dont cet article est rédigé risque fort d'accentuer ces inégalités. En quelque sorte, nous avons voulu attirer l'attention du Gouvernement en parlant à ce sujet d'inconstitutionnalité.

Je le répète, toute mesure qui va à l'encontre d'un principe affirmé d'égalité n'est pas bonne et doit être combattue.

Avant d'examiner les dispositions de l'article 8, je veux de nouveau attirer votre attention, mes chers collègues. Nous sommes en 2013 ! Il est temps que les femmes soient reconnues comme étant à égalité avec les hommes et que toutes les dispositions adéquates en termes d'égalité professionnelle soient introduites dans toutes les lois que nous pourrions adopter, et ce d'autant plus lorsqu'un gouvernement de gauche est à la tête du pays ! (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Ronan Kerdraon, sur l'article.

M. Ronan Kerdraon. Rapporteur du volet médicosocial du projet de loi de financement de la sécurité sociale, je voudrais attirer votre attention, monsieur le ministre, sur les salariés du secteur sanitaire, social et médicosocial, ainsi que sur les structures qui les emploient.

Mme Nathalie Goulet. Très bien !

M. Ronan Kerdraon. Parties prenantes dans l'économie sociale et solidaire, ces dernières favorisent l'égal des citoyens aux soins et aux services en limitant les restes à charge et les dépassements d'honoraires.

Plusieurs de ces établissements se trouvent déjà dans une situation économique critique, et les dispositions de l'article 8 du projet de loi pourraient avoir des conséquences négatives sur leur fonctionnement.

Ainsi, le nouvel article L. 3123-14-1 qui sera introduit dans le code du travail si le présent projet de loi est adopté impose une durée minimale de travail à temps partiel de vingt-quatre heures hebdomadaires ne semble pas adapté au fonctionnement d'un certain nombre de ces établissements. En effet, certains professionnels qui interviennent dans ces derniers accomplissent un volume horaire inférieur à cette durée, tels les psychologues, les assistants sociaux, les animateurs socioéducatifs. Ils représentent parfois 10 % du personnel.

Ce temps de travail réduit est dicté non par la volonté de l'employeur, mais par le fait que les interventions de ces professionnels ne nécessitent pas un volume horaire de vingt-quatre heures.

Aussi, monsieur le ministre, si une dérogation à la durée minimale du travail était impossible, c'est le bon fonctionnement de ces établissements qui pourrait être compromis. C'est pourquoi je voudrais que vous m'éclairiez sur la signification de l'expression « activité économique » dans ce secteur. Fait-elle référence au montant des dépenses autorisées par les autorités de contrôle et de tarification ?

En outre, serait-il possible d'envisager un rapport d'évaluation de l'impact de l'article L. 3123-14-1 sur le secteur sanitaire, social et médicosocial ?

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguère, sur l'article.

Mme Marie-Thérèse Bruguère. Le principe d'une durée minimale du temps de travail de vingt-quatre heures a été prévu par les signataires de l'ANI et doit en conséquence être respecté.

Cependant, une question n'a pas été traitée et, malgré de nombreux amendements déposés à l'Assemblée nationale, n'a pas évolué : elle concerne les exceptions à prévoir pour des secteurs économiques dans lesquels la règle des vingt-quatre heures n'est pas appropriée. Je pense, notamment, au

domaine des services à la personne, aux associations et entreprises de la branche sanitaire, sociale et médicosociale, au portage de presse.

Je voudrais parler plus précisément du secteur des services à la personne, dans lequel 88 % des salariés sont à temps partiel. Ils effectuent en moyenne onze heures hebdomadaires de travail. Nous sommes loin des vingt-quatre heures visées par le texte.

Sans doute me répondrez-vous, monsieur le ministre, que des dérogations au principe des vingt-quatre heures sont possibles par le biais d'accords de branche. Certes, mais une restriction importante est prévue : cette faculté n'est ouverte par le projet de loi « qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes », ce qui est assez flou et surtout irréaliste.

Dans le projet de loi est visée une exception pour les particuliers employeurs. Il faudra aussi m'expliquer, monsieur le ministre, pourquoi vous avez refusé de créer une exception pour les entreprises de services à la personne.

Comment voulez-vous que soit respecté ce regroupement d'heures, sachant que les horaires pratiqués sont souvent répartis sur la journée et modulables. En effet, sont concernés les soins à donner selon des besoins ponctuels, les gardes d'enfants, qui dépendent de la disponibilité des parents, entre autres. La plupart des services à la personne nécessitent une adaptabilité incompatible avec la rédaction actuelle de l'article 8 du projet de loi.

L'application de cet article, tel qu'il est actuellement rédigé, aurait pour conséquence immédiate l'arrêt des embauches en raison de la suppression de toute flexibilité.

Par conséquent, mon groupe a déposé deux amendements visant à exclure du champ d'application de l'article 8 les secteurs dont le type d'activité le nécessite. (*Applaudissements sur les travées de l'UMP.*)

Mme la présidente. Je suis saisie de cinquante-sept amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 285, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Rédiger ainsi cet article :

L'article L. 1222-8 du code du travail est abrogé.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

M. Michel Le Scouarnec. Cet amendement vise à substituer à l'actuel article 8 une disposition différente et à abroger l'article L. 1222-8 du code du travail. Pour mémoire, ce dernier article dispose : « Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. ». Cette disposition constitue les prémices du nouveau droit de l'employeur inscrit dans le présent projet de loi.

Monsieur le ministre, lors de votre intervention au cours de la discussion générale, vous avez affirmé que ce projet de loi était porté par une « sève nouvelle ». Quelle belle expression ! Mais pourvu que cette sève monte...

En réalité, en confrontant l'article L. 1222-8 du code du travail au reste du texte en examen, on constate que les nouveautés que comporte celui-ci ont été puisées dans un catalogue de vieilles recettes, qui ne préparent pas forcément à des lendemains qui chantent.

Mme la présidente. L'amendement n° 276 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant l'alinéa 1

Insérer deux paragraphes ainsi rédigés :

... – Le VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« VII. - Lorsque l'employeur, durant l'année civile, n'a pas conclu d'accord salarial dans le cadre des obligations définies aux articles L. 2242-5 et L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, la réduction est supprimée. »

... – Le dernier alinéa de l'article L. 2242-5 du code du travail est supprimé.

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. Cet amendement tend à compléter l'actuel article L. 241-13 du code de la sécurité sociale et à supprimer le mécanisme dit « de réduction générale de cotisations patronales » pour les employeurs qui ne s'engageraient pas réellement, de manière active et déterminée, à réduire à néant les écarts de salaire existant entre les femmes et les hommes qui accomplissent pourtant un travail identique.

Ce que l'on appelle pudiquement « écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes », comme pour masquer la nature illégale de cette pratique, connaît des origines diverses.

Un tiers de ces écarts serait la conséquence de la forme même des contrats et conduit de nouveau à se poser la question de la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel. Ainsi, alors que 31 % des femmes sont employées à temps partiel, seuls 7 % d'hommes occupent des emplois de cette nature.

En outre, au moins 10 % de ces écarts de salaire résulteraient du fait que les hommes bénéficient non seulement davantage d'heures supplémentaires mieux rémunérées, mais aussi de diverses primes. Celles-ci sont également distribuées de manière inégalitaire, puisque celles que perçoivent les femmes seraient inférieures de 37 % à celles que touchent les hommes. Rien d'étonnant à cette situation dans la mesure où les primes, à la différence du salaire, sont généralement distribuées en fonction de critères individuels et relèvent souvent de la seule volonté des employeurs, qui établissent eux-mêmes les critères d'éligibilité, quand les primes ne sont tout simplement pas versées, à la seule discrétion de l'employeur.

Avec la question des primes, on constate que les écarts de salaires, bien évidemment au détriment des femmes, pourraient être encore plus grands si le code du travail ne précisait pas certaines règles en matière de salaire, règles qui sont inexistantes à l'égard des primes.

Démonstration est donc faite que, lorsque la loi ne contraint pas les employeurs, ceux-ci ont une pente naturelle à discriminer les femmes. C'est pourquoi, pour notre part, nous sommes persuadés que le législateur doit intervenir, et avec détermination.

Un employeur qui ne respecte pas la loi en matière d'égalité salariale ne doit pas pouvoir bénéficier d'argent public. Aujourd'hui, un tel employeur a l'obligation d'ouvrir la négociation salariale, mais pas de la conclure. Si son entreprise n'est pas couverte par un accord ou par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au 1^{er} juillet 2013, il pourra être sanctionné financièrement. Toutefois, les critères et le montant de la sanction ne sont que peu dissuasifs. Aussi, cet amendement vise à imposer aux employeurs une obligation de résultat en matière de négociation lourdement sanctionnée au plan financier.

Bénéfique pour les comptes sociaux, cette mesure, dont les effets devraient se faire sentir de manière immédiate, renforcerait les syndicats dans leur action contre le recours au temps partiel subi, en faveur de l'augmentation des salaires et dans leur influence sur tous les autres leviers permettant de réduire les écarts salariaux.

Mme la présidente. L'amendement n° 274, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant l'alinéa 1

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - Le VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« VII. - Lorsque l'employeur, durant l'année civile, n'a pas conclu d'accord salarial dans le cadre des obligations définies aux articles L. 2242-5 et L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, la réduction est supprimée. »

La parole est à Mme Annie David.

Mme Annie David. La présentation de cet amendement me donne l'occasion d'évoquer la question de l'égalité professionnelle. Comme celui que vient de défendre Isabelle Pasquet, il vise à insérer un paragraphe dans le code de la sécurité sociale et à imposer, en quelque sorte, une obligation de résultat aux employeurs.

Je déplore que la question de l'égalité salariale n'ait pas figuré ni dans la feuille de route de la négociation ni dans le présent projet de loi et qu'elle ait été renvoyée à une autre négociation, toujours en cours elle, sur la qualité de vie au travail. Cette situation me rappelle d'autres négociations, qui, elles non plus, n'ont pas abouti. Je pense à celles qui sont relatives aux conditions de travail, qui ont suscité de nombreux débats, sans toutefois aboutir.

En l'espèce, l'impasse actuelle est choquante et contradictoire avec la politique portée depuis bientôt un an par la ministre des droits des femmes et avec certains propos du Président de la République. En effet, le 9 juillet dernier, lors de la conférence sociale, ce dernier, s'adressant aux partenaires sociaux, déclarait : « En ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, trop de retards ont été accumulés. [...] Le droit à l'égalité existe, il faut l'appliquer. J'attends de vous [il s'adressait aux partenaires sociaux] des propositions précises, assorties d'un calendrier exigeant ». Je ne peux que souscrire à ces propos.

Par conséquent, ne pas avoir introduit cette dimension de « genre » lors de la négociation de l'ANI est aberrant tant les inégalités professionnelles perdurent.

À cet égard, au moment de la présentation du rapport annuel de la délégation aux droits des femmes, sa présidente, Brigitte Gonthier-Maurin, a bien décrit ce fait. Pour ne prendre qu'un exemple, en 2012, à emploi et compétences égales, les salaires des femmes étaient encore, en moyenne, inférieurs de 27 % à ceux des hommes.

Cette absence de prise en compte est pire encore s'agissant du temps partiel, quand on sait que celui-ci concerne à 82 % des femmes, chiffre qui dépasse les 90 % dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, observation qui rejoint celle de notre collègue Ronan Kerdraon.

Rappelons que cette dimension « genrée » ne figure pas non plus dans l'étude d'impact du projet de loi, et ce malgré l'engagement du Gouvernement de rendre systématiques les études d'impact « genrées » à propos de tous les projets de loi, engagement rappelé le 16 octobre dernier par la ministre des droits des femmes, Mme Najat Vallaud-Belkacem, lors de son audition par la délégation aux droits des femmes du Sénat.

Il est donc temps aujourd'hui de passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, pour reprendre la formule de notre collègue Catherine Génisson. C'est ce que je vous propose, mes chers collègues, par le biais de cet amendement, qui, je le répète, vise à imposer à l'employeur une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, assortie d'une menace réelle et dissuasive de sanction financière.

Outre ses effets positifs immédiats pour les comptes sociaux, cette disposition donnerait plus de poids à la négociation, notamment sur la question des écarts et des inégalités salariales, et aux actions des organisations syndicales contre le recours au temps partiel subi.

Mme la présidente. L'amendement n° 277, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Avant l'alinéa 1

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article L. 2242-5-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 2242-5-1. – Les entreprises d'au moins 20 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité salariale et professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord sont fixées par décret.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 5 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

« Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale. »

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Cet amendement tend à rédiger différemment l'article L. 2242-5-1 du code du travail et à augmenter significativement la pénalité due par les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes.

Comme vous le savez, mes chers collègues, les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un tel accord ou si celui-ci n'a pas mis en œuvre, de manière unilatérale, conformément aux dispositions introduites à l'occasion de la réforme des retraites, un plan d'action.

À vrai dire, ces mesures sont peu dissuasives. C'est sans doute la raison pour laquelle bon nombre d'employeurs préfèrent courir le risque de la sanction plutôt que d'appliquer la loi.

Qui plus est, nous regrettons que la pénalité financière dont il est question sanctionne le non-respect de l'obligation de négociation, alors qu'il aurait été beaucoup plus efficace de sanctionner le défaut d'accord.

Lors du débat sur les contrats de génération, à la demande du Gouvernement a été instauré un mécanisme judiciaire, qui conditionne la distribution d'aide publique à la signature d'un accord entre partenaires sociaux, ou tout du moins à celle d'un procès-verbal de désaccord. Pourquoi ne pas envisager, dans le domaine de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, une disposition similaire ?

Qui plus est, nous ne pouvons accepter que l'employeur puisse se soustraire à ses obligations en élaborant seul, sans concertation, sans peut-être même une réelle volonté de réduire les inégalités salariales, un plan unilatéral. Nous contestons ce principe et, comme nous avons de la mémoire, nous ne souvenons que le groupe socialiste du Sénat en faisait tout autant en 2010.

Notre collègue Gisèle Printz affirmait alors, à raison : « En cas d'absence d'accord, ou de plan d'action, l'autorité administrative fixera le montant de la pénalité "en fonction des efforts constatés dans l'entreprise [...] ainsi que des motifs de sa défaillance." On s'éloigne de la sanction automatique et donc de l'efficacité du dispositif. ». Et notre collègue Roland Courteau, également conscient de l'insuffisance de la mesure, exigeait en ces termes un durcissement : « Il faut absolument augmenter le montant de la pénalité en cas d'absence d'accord ou d'absence de plan d'action relatif à l'égalité salariale. »

Nous ne doutons donc pas un instant que l'amendement n° 277, dont les dispositions se placent dans la continuité des positions que nous avons défendues collectivement, à gauche, sera adopté.

Mme la présidente. L'amendement n° 664 rectifié, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

I. Alinéas 1 à 4

Rédiger ainsi ces alinéas :

I. – Le chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Temps partiel

« *Art. L. 2241-13.* – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

II. Alinéa 35

Remplacer la référence :

L. 2241-6-1

par la référence :

L. 2241-13

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, ministre. Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité introduire une nouvelle négociation périodique obligatoire. Ils ont, en revanche, souhaité l'établissement d'un seuil d'effectif à temps partiel qui déclencherait l'obligation de négocier.

Cet amendement vise donc à revenir aux dispositions primitives.

Mme la présidente. L'amendement n° 288, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 4 et 5

Remplacer ces alinéas par un alinéa ainsi rédigé :

« *Art. L. 2241-6-1.* – Les entreprises dans lesquelles au moins un tiers de leur effectif occupe un emploi à temps partiel sont soumises à une majoration de 10 % des cotisations dues avant exonération prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés à temps partiel. »

La parole est à Mme Laurence Cohen.

Mme Laurence Cohen. Les temps partiels, qui sont surtout imposés aux femmes, et la précarité qu'ils engendrent ne sont pas acceptables, plusieurs intervenantes et intervenants l'ont dit. La multiplication, depuis plusieurs décennies, des emplois à temps partiel nous conduit à poser clairement la question de l'utilité sociale de ces formes de contrats, de leurs effets sur la société et donc de l'opportunité de maintenir le cadre juridique actuel.

Nous considérons, pour notre part, que l'immense majorité de ces contrats ne répondent pas obligatoirement à des besoins spécifiques ni à une finalité industrielle précise, pas plus qu'à des impératifs présentés comme incontournables.

Aujourd'hui, le problème est qu'il n'existe aucun frein à ce que les employeurs fassent systématiquement primer l'intérêt de l'entreprise sur les droits des salariés. Ils sont donc libres de choisir les modes d'organisation de travail qui permettent de dégager le plus de marge bénéficiaire, y compris si cela suppose de faire pression sur les salaires. Je pense particulièrement, entre autres exemples, aux 900 000 caissières à temps partiel que compte notre pays, et qui vivent, ou plutôt survivent, avec des salaires inférieurs à 900 euros par mois.

En fait, on permet aux employeurs de faire de l'optimisation sociale sur le compte de notre système de protection sociale, et ce n'est pas admissible.

Les employeurs ont fait leurs comptes : il est plus rentable pour eux de recruter deux salariés à temps partiel qu'un salarié à temps plein. C'est plus rentable pour eux, mais pas pour la collectivité !

L'article L. 242-8 du code de la sécurité sociale prévoit en effet un abattement en faveur des salariés à temps partiel. Cet abattement d'assiette est destiné à compenser la différence entre le montant des cotisations dues au titre de chacun de ces salariés et le montant des cotisations qui seraient dues pour une durée de travail identique dans le cas où chacun d'eux travaillerait à temps complet.

La question à laquelle nous devons donc répondre est la suivante : les pouvoirs publics doivent-ils continuer à soutenir de tels contrats, qui, notre collègue Catherine Génisson l'a rappelé, constituent des discriminations indirectes à l'emploi à temps plein dans la mesure où l'immense majorité des temps partiels sont proposés aux femmes ? Au groupe CRC, nous répond par la négative. Nous affirmons même l'inverse !

Les emplois les plus précarisants, ceux qui provoquent le plus de maladies et de stress, qui plombent le plus les comptes sociaux et publics, doivent être taxés dans une proportion telle que les employeurs n'auraient plus d'intérêt à proposer de tels contrats.

Pour ce faire, nous proposons que les entreprises qui emploient plus d'un tiers de leurs effectifs à temps partiel se voient imposer une majoration de cotisation sociale – pour la part patronale, s'entend – de l'ordre de 10 %.

Mme la présidente. L'amendement n° 286, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Rédiger ainsi le début de cet alinéa :

« *Art. L. 2241-6-1.* – Dans les trois mois qui suivent la promulgation de la présente loi, les organisations liées par une convention

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Derrière les apparences d'un amendement rédactionnel, cet amendement soulève une question importante, celle du moment à partir duquel devraient débiter les négociations entre partenaires sociaux portant sur les modalités d'organisation du temps partiel.

En effet, en l'état, l'article 8 ne précise rien quant à cette date, laissant supposer que, dans le silence du texte, il appartiendra aux partenaires sociaux de proposer que cette négociation soit entamée. On peut d'ailleurs s'appuyer sur l'exemple de la négociation sur l'égalité salariale, que les employeurs boudent obstinément, tout « partenaires sociaux » qu'ils sont...

Lors de la discussion générale, beaucoup d'intervenants du groupe socialiste et M. le ministre lui-même ont dit qu'ils ne comprenaient pas la méfiance que nous pouvions nourrir sur ce texte et sur le patronat.

En réalité, il ne s'agit pas de méfiance, ni même de défiance, mais d'un constat. De manière empirique, nous avons constaté combien les employeurs pouvaient faire preuve

d'imagination pour se soustraire à leurs obligations, y compris lorsque celles-ci se bornent à engager des négociations, alors même que lesdites négociations ne doivent pas obligatoirement déboucher sur un accord. Ne voulant pas noircir le tableau en multipliant les exemples, je me contenterai d'évoquer les obligations en matière de sécurité et de santé au travail, que les employeurs sont, là encore, loin de respecter.

Voyez-vous, mes chers collègues, ce n'est pas vouloir instaurer une société de défiance à l'égard de quiconque que de prévoir des obligations particulières pour celles et ceux qui sont placés dans une situation de donneur d'ordres. Les employeurs doivent se voir imposer un cadre minimum parce qu'ils ont des responsabilités économiques, sociales et sanitaires à l'égard des salariés.

Le discours qui prône le laisser-faire pour ne pas gêner, qui impose de ne pas intervenir pour ne pas freiner l'emploi, n'est pas sans nous rappeler le discours de celles et ceux qui, avant l'explosion de la crise financière, affirmaient tranquillement qu'il fallait libéraliser l'économie parce que les marchés se régulaient d'eux-mêmes. On voit aujourd'hui le résultat : il aura fallu que l'État intervienne pour sauver les banques !

Refuser de poser les cadres légaux des rapports entre salariés et employeurs, c'est accepter par avance que l'État soit contraint de jouer un rôle de pompier social, sans que les employeurs aient à supporter les conséquences de leurs actes.

Agir en amont, voilà notre ambition. Cet amendement s'inscrit dans cette logique en proposant que la négociation dont il est question débute dans les trois mois qui suivent la promulgation de la loi.

Mme la présidente. L'amendement n° 291, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Remplacer les mots :

d'organisation du temps partiel

par les mots :

à mettre en œuvre afin de réduire le nombre de contrats à temps partiel

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. Le temps partiel a explosé, passant de 8 % de l'emploi total il y a trente ans à près de 19 % aujourd'hui, soit plus de 4 millions de salariés. Parmi eux, 80 % sont des femmes. Ce pourcentage atteint jusqu'à 84 % dans la grande distribution, 87 % dans l'éducation, la santé et l'action sociale, 88 % dans le nettoyage, culminant à 93 % dans les activités financières. Au total, plus de 30 % des femmes sont employées à temps partiel, contre 7 % des hommes.

La part des embauches en contrat à durée déterminée n'a jamais été aussi forte. Selon une étude du ministère du travail publiée le 15 mars 2013, elle a atteint 81,7 % au troisième trimestre de 2012 dans les entreprises de plus de dix salariés. Ce niveau a grimpé de 0,7 point en un trimestre et de 3,3 points en un an. Trois contrats signés sur quatre sont des contrats à durée indéterminée ou des contrats intérimaires.

Il y a un lien entre cette explosion du temps partiel et des contrats à durée déterminée et la hausse continue du chômage.

Les contrats précaires ont encore, avec ce texte, de beaux jours devant eux ! On ne peut pas lutter contre le chômage en organisant le temps partiel. Il faut lutter contre le chômage en favorisant l'insertion durable dans l'emploi et les temps pleins.

C'est pourquoi nous souhaitons qu'on se fixe un objectif de réduction plutôt que d'organisation du temps partiel, qu'on pourrait assimiler à de la précarité.

Les ouvrières et ouvriers et les employés subissent bien plus que d'autres cette précarité. Ils représentent près de 30 % des emplois précaires, alors qu'ils ne représentent que 10 % des emplois en temps plein. Ils subissent ainsi des horaires variables et irréguliers – tôt le matin, tard le soir, le week-end, avec de longues coupures dans la journée et des temps de transport importants –, des salaires bas, que ce soit au mois ou à l'heure – 11,20 euros en moyenne, contre 14,80 pour les temps plein – et un faible accès aux droits sociaux – assurance chômage, assurance maladie – et à la formation. Ils ont également peu de jours de congés pour se déconnecter de leur sort quotidien et, au final, ne bénéficient que de faibles pensions de retraite. C'est bien ce qu'on rassemble sous le vocable de « précarité ».

Mme la présidente. L'amendement n° 278, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Après les mots :

modalités d'organisation

insérer les mots :

et de résorption

La parole est à Mme Annie David.

Mme Annie David. L'alinéa 4 de l'article 8 prévoit que « les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les modalités d'organisation du temps partiel ».

Ainsi, les organisations syndicales, qui représentent les intérêts des salariés, ne pourraient exiger des employeurs l'ouverture de négociations qu'à la condition que ces dernières ne portent que sur l'organisation du temps partiel, c'est-à-dire sur les modalités de son application dans l'entreprise.

Cette disposition nous étonne dans la mesure où l'immense majorité des organisations syndicales, y compris celles qui ont signé l'accord, considèrent que le temps partiel est plus généralement subi que choisi et qu'il s'agit d'un mode d'organisation du travail qui répond plus aux exigences du patronat qu'aux besoins réels des salariés concernés.

De fait, cet article limite le champ de négociation à la question de l'organisation. Cela nous conduit à nous poser la question de l'utilité de la négociation. Il nous semble qu'elle doit avoir pour objet de permettre à l'ensemble des actrices et acteurs, c'est-à-dire aux employeurs et aux salariés, par le biais de leurs représentants, de chercher des points de compromis permettant de déboucher sur un accord.

Or cet alinéa limite déjà considérablement la portée de cet accord puisqu'il prive les syndicats du droit de faire porter la négociation sur ce qui nous paraît être au cœur des inégalités que subissent les femmes : l'existence même du temps partiel.

Bien entendu, l'organisation dans l'entreprise des temps partiels peut avoir des conséquences négatives sur la vie des salariées, notamment en termes de conciliation ou d'articulation entre une ou plusieurs activités professionnelles, d'une part, et la vie privée, d'autre part.

Ce qui est grave dans les contrats à temps partiel, ce ne sont pas tant leurs modalités pratiques que leurs conséquences directes sur le niveau et la qualité de vie des salariés. D'où cet amendement.

Comme nous n'avons pas la possibilité de nous expliquer sur les autres amendements, je veux simplement signaler à M. le ministre que, si son amendement n° 664 rectifié avait été mis aux voix séparément, le groupe CRC ne l'aurait pas voté.

En effet, monsieur le ministre, par cet amendement, vous revenez sur cet alinéa qui, déjà très restrictif de notre point de vue, permettait au moins que des négociations s'engagent tous les trois ans. Vous venez de nous dire que les partenaires sociaux ne voulaient pas s'engager dans cette voie. Or la rédaction actuelle du projet de loi résulte des conclusions auxquelles était arrivée notre commission. Je rappelle en effet que la disposition prévoyant des négociations tous les trois ans provient d'un amendement proposé par notre rapporteur et adopté en commission des affaires sociales, avec un vote unanime des commissaires de gauche.

Je trouve très dommage, monsieur le ministre, que vous reveniez sur les travaux de notre commission, surtout sur ce sujet de la négociation relative au temps partiel, sujet très important à nos yeux. Il est déjà fort regrettable que l'article ne prévoie qu'une négociation sur l'organisation des temps partiels. Si cet amendement est adopté, il n'y aura même plus la négociation triennale !

Mme la présidente. L'amendement n° 279 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Compléter cet alinéa par les mots :

ou qu'un nombre de comités d'entreprise ou de comités d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, déterminé par décret en fait la demande

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. Cet amendement tend à modifier les conditions dans lesquelles s'engage la négociation triennale sur les modalités d'organisation du temps partiel dans l'entreprise.

L'alinéa 4 prévoit actuellement que cette négociation n'est ouverte qu'à la condition qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Cette disposition nous interpelle, car elle tend à faire croire qu'il n'y aurait pas lieu de chercher à encadrer les temps partiels, ni à les réduire, dès lors que moins d'un tiers des salariés seraient concernés par cette forme atypique et déroga-toire de contrat de travail.

Est-ce à dire que l'on peut se satisfaire qu'un tiers de la population travaille à temps partiel, qu'un tiers des salariés, principalement des femmes, soient contraints de vivre avec des revenus compris entre 600 et 900 euros ? Est-ce là la société que nous voulons construire pour nos enfants ? Une société dans laquelle, après tout, il serait admissible qu'un tiers des salariés ne puisse pas prétendre à la même vie que les autres...

Le temps partiel subi, qui représente tout de même l'immense majorité des cas, est un fléau. Un fléau, ça ne s'aménage pas, ça se combat !

C'est la raison pour laquelle nous proposons de compléter cet alinéa en précisant qu'il sera également possible d'ouvrir une négociation triennale sur les modalités d'organisation du temps partiel si un nombre de comités d'entreprise ou de comités d'hygiène, de sécurité et de santé au travail déterminé par décret en fait la demande.

Mme la présidente. L'amendement n° 287, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Cette négociation porte notamment sur la réduction dans les entreprises des inégalités sociales et salariales entre les femmes et les hommes.

La parole est à Mme Laurence Cohen.

Mme Laurence Cohen. Vous l'aurez compris, lutter contre la précarité et les inégalités salariales entre les femmes et les hommes constitue pour notre groupe une priorité fondamentale, car nous savons combien les femmes souffrent de cette situation. Elles en souffrent dans l'entreprise, étant presque dans l'impossibilité, compte tenu des difficultés qu'elles rencontrent, d'accéder aux postes à responsabilités ou de bénéficier d'une rémunération égale à celle des hommes. Mais elles en souffrent aussi dans leur vie privée, leur pouvoir d'achat étant amputé par les écarts de rémunération qu'elles subissent et par la persistance de la domination patriarcale.

Denise Comanne, militante de la cause des femmes et membre du Comité pour l'annulation de la dette du Tiers-Monde, a particulièrement bien mis en évidence le fait que la domination masculine ne se réduit pas à une somme de discriminations, mais constitue un système cohérent qui façonne tous les domaines de la vie, collective et individuelle. Comment nier que, du fait du modèle patriarcal, les tâches domestiques restent largement dévolues aux femmes ? Comment nier que les femmes sont victimes d'une surexploitation salariale, l'argument invoqué étant que leur travail serait moins productif que celui des hommes ?

En réalité, toutes les excuses sont bonnes pour que le système perdure, avec l'idée que les salaires des femmes ne sont au final que des salaires d'appoint.

C'est encore une manière de minorer l'apport des femmes au travail et à l'économie, ce qui revient à justifier un écart de salaire de l'ordre de 20 %, que nous n'acceptons pas et n'accepterons jamais.

Il est important de faire progresser les salaires des femmes, car on sait que, quand on tend vers l'égalité entre les femmes et les hommes, on fait progresser l'ensemble du monde du

travail. C'est donc dans l'intérêt de toutes et de tous que nous vous proposons d'adopter cet amendement, qui prévoit que la négociation triennale devra aborder la question de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Mme la présidente. L'amendement n° 289, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 5

Supprimer cet alinéa.

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Permettez-moi d'exprimer tout d'abord une pensée pour les 900 000 caissières qui travaillent à temps partiel, mais aussi, plus généralement, pour les 3,7 millions de personnes – dont 85 % sont des femmes – qui, en France, travaillent à temps partiel. Comme l'a dit Gérard Filoche, « la flexibilité, ce n'est pas seulement un malheur, c'est une ineptie, ça ne nuit pas seulement aux humains, mais à l'économie, à la productivité, ça crée du chômage, c'est un non-sens ! Et pourtant, elle ne cesse de se développer. Et plus elle se développe, plus le chômage se développe. »

La négociation prévue par l'article 8, qui n'a aucune force contraignante pour les employeurs en matière de réduction des temps partiels, entraînera d'abord et avant tout des dérogations au droit existant, et non un renforcement des droits et protections des personnes exposées aux temps partiels ; nous le regrettons infiniment !

La négociation portera notamment sur les dérogations à la fameuse durée minimale de vingt-quatre heures hebdomadaires. On peut craindre que ces dérogations ne soient importantes puisque l'objet de la négociation sera la durée proprement dite des périodes d'interruption au cours d'une même journée et du délai de prévenance pour modifier les horaires.

Cet article, que vous présentez comme une avancée, définit un nombre minimal d'heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel, mais le droit de modifier en permanence les conditions de travail et le contrat de travail des salariés fragilise singulièrement la situation de ces derniers. Le texte prévoit que ces modifications pourront se faire par accord de branche et à la demande du salarié, mais la liberté de celui-ci est illusoire, on le sait, du fait du rapport de subordination qui existe entre l'employeur et son salarié.

La Fédération des entreprises de propreté et services associés s'insurgeait en 2012 contre les règles actuelles, qui interdisent aux employeurs de décaler, par avenant, le seuil de déclenchement des heures complémentaires. On peut dire que les vœux de cette fédération patronale seraient exaucés si l'alinéa 5 demeurait. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons de le supprimer.

Mme la présidente. L'amendement n° 526, présenté par Mme Génisson, est ainsi libellé :

Alinéa 5

Après les mots :

le délai de prévenance préalable à la modification des horaires

insérer les mots :

sans qu'il puisse être inférieur à quatre jours,

La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. Je souhaite, comme nos collègues du groupe CRC, que le plancher du délai de prévenance soit remonté de trois à quatre jours.

Cela paraît vraiment nécessaire quand on connaît les difficultés qu'ont les femmes qui travaillent à temps partiel pour organiser leurs journées, surtout quand elles sont à la tête d'une famille monoparentale.

J'ajoute que, pour le secteur de l'aide à domicile, la convention collective a fait remonter ce plancher de trois à quatre jours.

Mme la présidente. L'amendement n° 280, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 5

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Toutefois, cette négociation ne peut avoir pour effet de réduire les droits des salariés ou de réduire le délai de prévenance.

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. De prime abord, cet amendement peut s'apparenter à un amendement de précision puisqu'il prévoit que la négociation triennale ne peut en aucun cas avoir pour effet de réduire les droits des salariés ou le délai de prévenance.

Si nous avons souhaité déposer cet amendement, c'est parce que la rédaction actuelle des alinéas 4 et 5 nous inquiète. En l'état, la négociation pourrait aboutir à une aggravation de la précarité des salariés à temps partiel.

En effet, l'alinéa 5 indique que la négociation portera « notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires ». Rien dans cette rédaction n'exclut la possibilité que cette négociation se conclue par une réduction du délai de prévenance.

Pour celles et ceux qui l'ignorent, je précise que le salarié qui travaille à temps partiel peut subir, sans qu'on lui demande son accord ni même son avis, une modification de ses horaires de travail. L'employeur doit toutefois respecter certaines conditions, et notamment un délai de prévenance. La loi fixe ce délai à sept jours, mais force est de constater que ce délai est aujourd'hui devenu théorique. En effet, les conventions collectives ou les accords de branche peuvent réduire ce délai à trois jours. Cela prouve que, contrairement à ce que nous avons entendu depuis le début de nos travaux, à savoir que les partenaires sociaux ne signeraient pas de mauvais accords, ils peuvent pourtant signer des accords moins favorables aux salariés.

De manière plus concrète, la négociation pourrait avoir pour effet de faire passer le délai de prévenance de cinq à trois jours, par exemple, ce qui ne serait pas sans conséquence, chacun le mesurera, sur l'organisation de la vie privée et familiale des salariés.

On peut également craindre que cet accord de branche n'ait pour effet de réduire les contreparties financières garanties aux salariés en compensation d'un délai de prévenance inférieur au délai légal de sept jours.

Notre amendement vise donc à apporter une sécurité supplémentaire aux salariés concernés et aurait, par conséquent, mérité d'être voté.

Mme la présidente. L'amendement n° 290, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 5

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Le fait pour une organisation représentant les employeurs, ou pour un employeur, de refuser ou de ne pas mettre en œuvre la disposition mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2241-1 est constitutif d'un délit d'entrave. »

La parole est à Mme Annie David.

Mme Annie David. La négociation visée à l'article 8 portera sur « la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires ». Vous en conviendrez, le champ est large !

Le projet de loi prévoit l'ouverture d'une négociation, mais n'assortit d'aucune sanction le non-respect de cette disposition. Il faut que les employeurs ou les représentants patronaux qui ne respectent pas les obligations que la loi leur impose soient poursuivis pour délit d'entrave.

L'article L. 2241-1 du code du travail dispose que « les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires », mais rien n'est prévu pour sanctionner les employeurs réfractaires. C'est un non-sens puisque l'absence de négociation a des effets sur les conditions de travail, et donc de vie, des salariés. Nous vous proposons donc de remédier à cette incohérence en adoptant cet amendement.

Comme le disait notre collègue Brigitte Gonthier-Maurin, « aujourd'hui, le travailleur pauvre est une femme à temps partiel ».

Mme Isabelle Debré. Il n'y a pas qu'elles !

Mme Annie David. Comme l'a révélé l'étude « Femmes et précarité » du Conseil économique, social et environnemental, publiée en février 2013, le taux de féminisation des emplois à temps partiel avoisine 82 %, madame Debré.

Mme Isabelle Debré. Vous avez raison, mais les femmes à temps partiel ne sont malheureusement pas les seules à être touchées par la pauvreté !

Mme Annie David. Pour lutter contre ce phénomène, le rapport d'information « Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation », publié en janvier 2013, préconise d'offrir aux salariés à temps partiel une priorité d'accès au temps plein. Le rapport souligne aussi qu'il importe « d'assurer à tous les salariés à temps partiel l'accès aux droits sociaux, soit en instaurant une durée minimum légale de travail, soit en imposant aux employeurs de cotiser à concurrence de l'ouverture des droits sociaux ».

Avec 10 % de ses hommes et 22 % de ses femmes travaillant à temps partiel, la France se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE. Il faut cependant prendre en compte une caractéristique très importante : selon le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales sur la politique d'égalité

professionnelle en France, publié en janvier 2013, la France fait partie « des pays mobilisant le plus le temps partiel pour les femmes ayant des enfants de moins de quinze ans à charge ».

Mes chers collègues, il arrive que nos concitoyennes et concitoyens, soumis à la nécessité immédiate de pourvoir aux besoins de leur famille, ne soient pas en position de négocier. C'est la raison pour laquelle nous devons permettre aux organisations qui les représentent de le faire dans de bonnes conditions.

Mme la présidente. L'amendement n° 514 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguère, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laménie, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lefèvre, Lenoir, Mayet, Sido et les membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 5

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Sont exonérées de cette obligation les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels prévoyant déjà des dispositions fixant une durée minimale d'activité à temps partiel. »

La parole est à Mme Isabelle Debré.

Mme Isabelle Debré. Si vous le permettez, madame la présidente, je défendrai également l'amendement n° 513 rectifié.

L'article 8 crée une obligation de négocier dans les branches professionnelles qui recourent structurellement au temps partiel. Il instaure également une durée de travail minimale de vingt-quatre heures par semaine.

Cependant, certains accords de branche existants prennent déjà en considération les spécificités de leur secteur d'activité. Certains d'entre eux peuvent avoir fixé un temps de travail hebdomadaire inférieur à vingt-quatre heures. Nous proposons donc, par l'amendement n° 514 rectifié, que les branches ayant conclu de tels accords ne soient pas obligées de renégocier des dispositions plus favorables qui seraient inadaptées à leur situation.

L'amendement n° 513 rectifié vise, quant à lui, à instaurer des dérogations, qui seront ciblées par la suite, au principe d'une durée minimale de vingt-quatre heures. Il renvoie à un décret la désignation des activités présentant des contraintes en termes de durée de travail.

Il est possible de déroger à la durée minimale par accord de branche, mais sous réserve de mettre en œuvre une répartition des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes, afin, notamment, de permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre ainsi une durée de travail plus importante.

Cependant, il faut souligner que de nombreux emplois sont contraints en termes d'heures de par la nature même de leurs conditions d'exercice, telles que l'adaptation aux besoins des publics ou la saisonnalité. Ainsi, les services à la personne, les structures sanitaires, sociales et médico-sociales, les services de portage de presse, les groupements d'employeurs et d'autres verraient leur activité économique bouleversée par l'application de l'article tel qu'il est rédigé actuellement.

En effet, comme ma collègue Marie-Thérèse Bruguière l'a dit avec beaucoup de pertinence, les modalités dérogatoires proposées dans le cadre d'accords de branche prévoyant des regroupements d'heures semblent assez floues et peu réalistes pour des secteurs où l'activité répond à des modes de vie collectifs ou à des besoins spécifiques des usagers.

Mme la présidente. L'amendement n° 589, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 5

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 3122-2 du même code, les mots : « à l'année » sont remplacés par les mots : « au mois ».

La parole est à M. Jean-Vincent Placé.

M. Jean-Vincent Placé. Je retire cet amendement, madame la présidente.

Mme la présidente. L'amendement n° 589 est retiré.

L'amendement n° 292, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 6 et 7

Supprimer ces alinéas.

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Le texte tend à prévoir qu'une convention collective ou un accord de branche peut déroger à la règle commune selon laquelle un salarié à temps partiel peut demander à prendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou la même entreprise, dans la même catégorie professionnelle, en étant prioritaire lors de l'attribution du poste. Pourtant, il s'agit d'un droit qui permet au salarié de bénéficier d'un avancement dans l'entreprise et qui récompense son attachement à celle-ci, tout en lui donnant la possibilité de quitter un emploi à temps partiel.

En l'état, le projet prévoit que les employeurs pourront leur répondre en proposant des emplois ne relevant pas de leur catégorie professionnelle.

L'encadrement par l'accord est encore une fois un trompe-l'œil, particulièrement quand on connaît la situation de nombreuses branches où les droits des salariés sont bafoués ; je pense en particulier à la restauration rapide, à l'hôtellerie ou à la distribution.

L'effet immédiat sera de permettre de priver les salariés d'un droit important. En effet, dans beaucoup de cas, une telle disposition autorisera les employeurs à proposer des postes dont personne ne veut. Pourquoi, dans ces conditions, un salarié irait-il demander à bénéficier de ce droit s'il risque de se retrouver sur un emploi, certes plus pérenne, mais complètement inadapté ?

Surtout, il n'est pas précisé si l'accord conclu retirera ou non les catégories professionnelles.

En privant de fait les salariés à temps partiel de ce droit, vous leur enlevez l'une des possibilités d'obtenir de l'avancement et de sortir du précaire. C'est pourquoi nous proposons de supprimer ces alinéas.

Mme la présidente. L'amendement n° 308, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 6 et 7

Rédiger ainsi ces alinéas :

II. – L'article L. 3123-8 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 3123-8. – Il est interdit à une entreprise de procéder au recrutement d'un salarié à temps plein pour un type d'emploi lorsque, au sein de cette entreprise, un ou plusieurs salariés à temps partiel exercent déjà un emploi équivalent ou un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle. »

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Cet amendement se justifie par son texte même.

J'ajoute simplement qu'il résulte d'une proposition de la délégation aux droits des femmes du Sénat et qu'il permettrait de combattre efficacement les pratiques de certains employeurs peu scrupuleux qui réussissent à contourner le droit existant.

Mme la présidente. L'amendement n° 296, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 9

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Sont réputés nuls les contrats, avenants, accords ou convention de toute nature qui prévoient que la journée de travail comporte plus d'une coupure ou qui prévoit que cette coupure est supérieure à deux heures. »

La parole est à Mme Laurence Cohen.

Mme Laurence Cohen. Depuis les années 1990, les politiques d'assouplissement du droit du travail et d'allègement de la part patronale de cotisations sociales ont conduit les entreprises à recourir de plus en plus au temps partiel, comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises.

Les grands gagnants sont connus : ce sont les entreprises, qui trouvent avec le temps partiel, mais aussi avec les contrats à durée déterminée, le moyen d'ajuster presque au jour le jour la durée du travail aux fluctuations de l'activité, pour assurer des gains de productivité dont seuls les actionnaires tirent réellement bénéfice.

Comme le précisait Christiane Marty devant le conseil scientifique d'ATTAC, « les contrats sont généralement fixés au plus court, les employeurs adaptent ensuite la présence des salarié(e)s par des heures complémentaires, avec une faible majoration du coût horaire. Cela revient à transférer une grande partie du risque de fluctuation du marché sur les salarié(e)s ».

Qui plus est, les salariés qui relèvent des emplois à domicile ou les caissières savent que les difficultés du temps partiel sont aggravées par la faculté dont disposent, à ce jour, les employeurs de leur imposer des journées de travail morcelées, à charge pour ces salariés de se rendre disponibles de 9 à 11 heures, puis de 14 à 16 heures et, enfin, de 18 à 20 heures, quand l'affluence est la plus grande.

Le fait d'imposer aux salariés, et surtout aux salariées, des rythmes de travail morcelés permet, là encore, aux employeurs de leur faire supporter les conséquences d'une recherche permanente de rentabilité, ce qui accroît leur stress.

Les travaux menés par Robert Karasek pour mesurer le stress au travail montrent que l'association de différents facteurs a des effets sur la santé des salariés. Parmi ces éléments figurent l'intensité du travail et son morcellement, qui, dans certains secteurs, comme celui de la propreté, est tel que les horaires sont qualifiés d'« ingérables ».

Mes chers collègues, ce morcellement du travail, qui flexibilise chaque jour un peu plus, nous vous proposons d'y mettre fin en adoptant cet amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 281, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 11

Supprimer les mots :

ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2

La parole est à Mme Isabelle Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. En portant la durée minimale de travail à vingt-quatre heures, cet article apporte, enfin, une disposition qui soit protectrice pour tous les salariés.

M. Michel Sapin, ministre. Eh oui !

Mme Isabelle Pasquet. Vous voyez, monsieur le ministre, nous pouvons être d'accord !

Il est effectivement impératif que la loi intervienne pour garantir une durée minimale et ainsi rompre avec ce que l'on appelle les « miettes de travail », dont la conséquence est justement d'émietter le salaire et les conditions de vie.

La plupart des conventions collectives prévoient la possibilité de recourir à des temps partiels inférieurs à vingt-quatre heures. À titre d'exemple, dans les entreprises de propreté, 77 % des salariés sont employés avec un contrat prévoyant une durée de moins de vingt-quatre heures et 50 % travaillent moins de dix-sept heures et demie par semaine.

Cette disposition contenait les prémices d'une bonne mesure, protectrice, mais – et là, monsieur le ministre, nous serons un peu moins d'accord – la règle, à peine posée, est quasiment annulée non pas par une, mais par deux dérogations, qui lui retirent toute efficacité.

Ainsi, une convention pourra prévoir une durée de travail inférieure à vingt-quatre heures, prétendument dans l'intérêt des salariés, et à leur demande. Prévoir une telle possibilité, c'est évidemment reconnaître la situation de dépendance et de précarité dans laquelle sont placés les salariés à temps partiel.

Leur accès à l'emploi étant déjà particulièrement précaire, qui peut croire un instant que, dans leur immense majorité, les salariés oseront s'opposer à un employeur qui viendrait exiger d'eux de signer un document, sans doute déjà rédigé par lui, prévoyant le renoncement à cette durée minimale ?

Celles et ceux qui connaissent les pressions qu'exercent actuellement les employeurs sur les salariés ne savent que trop que la liberté des salariés s'arrête là où commence la volonté patronale...

Qui plus est, l'alinéa 11 tend à prévoir que la durée de travail du salarié est fixée à vingt-quatre heures « ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».

Ces quelques mots, que nous proposons de supprimer, permettent ni plus ni moins d'introduire, pour déroger à la règle des vingt-quatre heures hebdomadaires, l'annualisation de la durée du travail. Personne n'ignore, et notre collègue Catherine Génisson l'a justement rappelé devant la délégation aux droits des femmes, que l'annualisation peut constituer une technique de contournement de la loi.

Mme la présidente. Il faut conclure, madame Pasquet.

Mme Isabelle Pasquet. On le voit, la règle d'une durée de travail au moins égale à vingt-quatre heures, qui est une bonne règle, risque fort, hélas ! de ne jamais être appliquée, tant les dispositions permettant de la contourner ou d'y déroger sont nombreuses.

Mme la présidente. L'amendement n° 260 rectifié, présenté par MM. Vanlerenberghe, Bockel et Roche, Mmes Jouanno et Dini, MM. Marseille et Amoudry, Mme Férat, M. Détraigne et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC, est ainsi libellé :

Alinéa 11

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de la mettre en œuvre compte tenu des caractéristiques de son activité.

L'amendement n° 261 rectifié, présenté par MM. Vanlerenberghe, Bockel, Marseille et Amoudry, Mme Dini, M. Roche, Mmes Jouanno et Férat, M. Détraigne et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC, est ainsi libellé :

Alinéa 11

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés des associations et entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, des services d'aide à la personne, y compris des particuliers employeurs, et de portage de presse.

La parole est à M. Jean-Marie Vanlerenberghe, pour présenter ces deux amendements.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. Nous considérons, bien sûr, que l'ANI offre un progrès incontestable en fixant une durée minimale de vingt-quatre heures pour le travail à temps partiel.

Nos amendements visent à mettre en place un système de dérogation, plus souple que celui qui est déjà prévu dans le texte, à la durée minimale de travail à temps partiel au profit de certains secteurs, que je vais essayer de défendre. La seule différence entre les deux amendements que je présente est que le premier édicte une règle un peu générale, tandis que le second énumère les secteurs concernés.

Afin d'encadrer la pratique du travail à temps partiel, l'article 8 du texte tend à établir un socle de durée minimale fixé à vingt-quatre heures. Les dérogations par accord de branche sont effectivement déjà prévues – c'est certainement ce que vous allez me rétorquer, monsieur le rapporteur, monsieur le ministre –, mais elles sont possibles à condition, d'une part, que le salarié bénéficie d'horaires

réguliers, c'est-à-dire non fractionnés, et, d'autre part, que lesdits horaires soient regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Monsieur le ministre, j'ai quelque expérience dans ce domaine et je peux vous dire – M. le rapporteur pourrait sans doute apporter le même témoignage – combien il sera difficile d'organiser des journées de travail, notamment dans le secteur de l'aide à la personne, pour répondre aux exigences de l'article 8.

À mon sens, les modalités d'organisation prévues sont incompatibles avec l'exercice de certaines activités, telles que celle que je viens de citer, mais aussi le portage de presse...

Mme Catherine Génisson. Ce n'est pas pareil !

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. ... ou tous les métiers de la branche sanitaire, sociale ou médico-sociale.

Il est bien naturel que ces secteurs, qui sont pour la plupart composés d'associations, s'inquiètent vivement de l'impact de cette mesure sur leur devenir.

Je crains que cet article, auquel nous sommes, pour l'essentiel, favorables, n'entraîne en réalité des pertes d'emplois. Il faut bien l'avouer, ce serait totalement paradoxal s'agissant d'un projet de loi qui vise au contraire à sécuriser l'emploi.

Monsieur le ministre, comment pouvons-nous sortir de cette impasse ? J'attends une réponse de votre part.

Mme Isabelle Debré. Il va vous la donner !

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. Il y a une contradiction entre l'objectif de protection sociale de ce texte et la réalité économique de certains secteurs. À défaut de donner votre accord à l'adoption de ces amendements, j'aimerais que vous puissiez rassurer ces acteurs économiques sur les dérogations envisageables pour permettre une bonne application du texte dans leurs secteurs.

Mme la présidente. L'amendement n° 527, présenté par Mme Génisson, est ainsi libellé :

Alinéa 12, première phrase

Rédiger ainsi cette phrase :

Une durée du travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles et/ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. Il s'agit d'un problème d'interprétation de la rédaction.

Le projet de loi prévoit d'introduire dans le code du travail un article L. 3123-14-2 précisant qu'une « durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-1-1 », c'est-à-dire à vingt-quatre heures par semaine, « peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités ».

Je craignais que ce dernier membre de phrase ne puisse être interprété comme posant l'exigence d'une cumulation des deux hypothèses. Mais M. le rapporteur m'a assuré que ce n'était pas le cas et que le problème rédactionnel que j'avais cru déceler n'existait pas.

M. Michel Sapin, ministre. En effet !

Mme Catherine Génisson. Dans ces conditions, je retire cet amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 527 est retiré.

L'amendement n° 294, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 14

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Annie David.

Mme Annie David. Cet amendement se situe dans la même logique que notre amendement précédent puisque l'alinéa 14 de l'article 8 apporte une nouvelle dérogation à la règle des vingt-quatre heures.

Comme le disait Isabelle Pasquet, nous estimons que cette règle est protectrice, car il nous semble important de fixer une durée minimale hebdomadaire pour les contrats à temps partiel. Malheureusement, cette règle, aussitôt posée, voit sa portée considérablement restreinte par une série de dérogations.

À l'alinéa 14, il s'agit de permettre, par convention ou accord de branche étendu, que cette durée hebdomadaire soit inférieure à vingt-quatre heures.

Il nous semble que la loi doit être nationale et protectrice. En la matière, un accord de branche étendu ou une convention pourraient permettre que le droit ne soit plus national. Depuis que ce type d'accord a été introduit dans le droit du travail, nous ne cessons de dénoncer l'inversion de la hiérarchie des normes qui en résulte. En effet, aujourd'hui, notre code du travail contient des règles qui s'appliquent à l'ensemble des salariés de notre pays, mais certaines organisations ont la possibilité de signer des accords dérogeant à la loi et n'assurant qu'un niveau de protection inférieur, ce que nous contestons.

C'est pourquoi nous souhaitons la suppression de l'alinéa 14.

Mme la présidente. L'amendement n° 243 rectifié, présenté par Mme Lienemann et MM. Courteau, Povinelli et Labazée, est ainsi libellé :

Alinéa 14

Remplacer les mots :

horaires réguliers

par les mots :

horaires permettant la conciliation avec une vie familiale et personnelle normale

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Plusieurs de nos collègues ont insisté, premièrement, sur le fait que le temps partiel ne devait plus être subi, deuxièmement, sur la nécessité de combattre l'émiettement du temps de travail, qui menace à la fois la santé et la vie des salariés concernés.

Il est nécessaire d'encadrer la notion d'« horaires réguliers », utilisée dans les accords collectifs pour déroger à la durée minimale de vingt-quatre heures par semaine pour les contrats à temps partiel. Il convient, en particulier, de considérer que ces horaires réguliers doivent être conciliables avec

une vie familiale et personnelle normale. Si une personne doit travailler de 6 heures à 7 heures le matin et de 16 heures à 17 heures l'après-midi, on ne voit pas comment sa vie personnelle ne pourrait pas s'en trouver gravement affectée !

Il existe peu de secteurs économiques où les entreprises ne peuvent absolument pas s'organiser de manière que les horaires soient plus équilibrés et moins fragmentés.

Mme la présidente. L'amendement n° 513 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laménie, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lefèvre, Lenoir, Mayet, Sido et les membres du groupe Union pour un mouvement populaire, est ainsi libellé :

Alinéa 14

Compléter cet alinéa par les mots et une phrase ainsi rédigés :

, ou si les entreprises relevant des branches professionnelles concernées regroupent des métiers présentant des contraintes d'activité incompatibles avec la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1. Ces branches professionnelles sont listées par décret. »

Cet amendement a déjà été défendu.

L'amendement n° 295, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 14

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

La convention ou l'accord de branche contient des dispositions garantissant au salarié la conciliation entre son activité professionnelle et sa vie privée et ou familiale.

La parole est à Mme Michelle Demessine.

Mme Michelle Demessine. Par cet amendement, nous entendons réaffirmer une fois de plus le nécessaire respect par l'employeur de la vie privée et familiale des salariés.

L'alinéa 14 prévoit qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée de travail inférieure à vingt-quatre heures par semaine « s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein » ou au moins à vingt-quatre heures.

Nous proposons de préciser à la fin de cet alinéa que la convention ou l'accord de branche doit aussi contenir des dispositions garantissant au salarié la conciliation entre son activité professionnelle et sa vie privée ou familiale.

Il s'agit ainsi de renforcer les obligations prévues dans ces accords de branche : ces « horaires réguliers » et le cumul d'activités ne sont envisageables que s'ils tiennent compte d'un principe supérieur, celui du respect de la vie privée et familiale du salarié.

En effet, un contrat inférieur à vingt-quatre heures et avec « horaires réguliers » peut être fractionné au point de devenir incompatible avec les contraintes personnelles de l'employé. Je pense ici, par exemple, à des horaires fractionnés sur la journée qui, bien que « réguliers », ne permettent pas au salarié d'être

disponible le reste de la journée et l'immobilisent sur le lieu de travail. De tels horaires ne sont donc pas compatibles avec le respect de la vie familiale ou d'une vie professionnelle équilibrée.

L'inscription dans la loi du principe suivant lequel celles-ci doivent être respectées est nécessaire, afin que le salarié ne soit pas réduit à l'état de travailleur asservi à des contraintes patronales, auxquelles il devrait s'adapter et contre lesquelles il ne pourrait rien faire valoir. Il s'agit de prévenir tout abus de la part de l'employeur.

Mme la présidente. L'amendement n° 638 rectifié, présenté par MM. Pinton et Leleux, est ainsi libellé :

Alinéa 15

Supprimer cet alinéa.

Cet amendement n'est pas soutenu.

L'amendement n° 297, présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 17 à 19

Remplacer ces alinéas par un alinéa ainsi rédigé :

IV. - Les trois derniers alinéas de l'article L. 3123-16 du même code sont supprimés.

La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. À l'heure actuelle, selon l'article L. 3123-16 du code du travail, la répartition de l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel sur une même journée ne peut comporter « plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ». Toutefois, cette affirmation est immédiatement contredite par l'inscription dans la loi d'une possibilité de dérogation.

Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut en décider autrement, soit de manière expresse, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Le projet de loi tend à instaurer des garanties supplémentaires mais, à notre sens, elles ne sont pas satisfaisantes. Il prévoit en effet seulement de supprimer les possibilités de dérogation expresse, maintenant ainsi la deuxième hypothèse, ce qui nous inquiète quelque peu.

C'est pourquoi l'amendement n° 297 vise, tout simplement, à supprimer toute possibilité de dérogation, par un accord de branche étendu, au temps légal de travail inscrit dans la loi.

Nous garantissons ainsi des conditions de travail améliorées aux salariés à temps partiel qui, rappelons-le, la plupart du temps, n'ont nullement choisi de travailler de cette manière. Une seule considération doit primer : ces salariés ne doivent pas servir de variable d'ajustement, de main-d'œuvre à la merci d'entreprises en demande de toujours plus de flexibilité salariale. Ils se verront ainsi garantir le fait que leur journée de travail ne sera interrompue qu'une seule fois par jour et pour une durée maximale de deux heures.

J'ai bien entendu le débat qui s'est instauré au sein de cette assemblée sur cette question. Le secteur des services à la personne est toujours cité pour justifier l'existence de déroga-

tions du type de celles que nous combattons. Je vous rappelle, mes chers collègues, que l'aide à la personne peut être assurée par différents opérateurs : certains relèvent du secteur privé, qu'il s'agisse d'associations à but non lucratif ou de sociétés à but lucratif, et d'autres relèvent du secteur public, car certaines aides à domicile sont encore assurées par des centres communaux d'aide sociale.

En tant que vice-président du conseil général du Pas-de-Calais chargé des personnes âgées, je constate que, dans le privé, de nombreux contrats sont inférieurs aux vingt-quatre heures hebdomadaires, alors que, dans le secteur public, l'organisation du travail permet d'assurer les services à la personne avec très peu de contrats inférieurs à vingt-quatre heures.

Sur ce point, je souscris entièrement aux propos de notre collègue Marie-Noëlle Lienemann : il est possible, y compris dans le secteur de l'aide à domicile, d'organiser différemment le travail, de manière à garantir davantage de protection aux femmes, qui représentent 99 % des salariés de ce secteur.

Mme Catherine Génisson. Très bien ! Merci de l'avoir rappelé !

Mme la présidente. Les deux amendements suivants sont identiques.

L'amendement n° 300 est présenté par M. Watrin, Mmes David, Cohen et Pasquet, M. Fischer et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 616 est présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 22

Remplacer le pourcentage :

10 %

par le pourcentage :

25 %

La parole est à Mme Laurence Cohen, pour présenter l'amendement n° 300.

Mme Laurence Cohen. Cet amendement vise à modifier le taux de majoration applicable au salaire des heures complémentaires accomplies par le salarié à temps partiel. En effet, la majoration de 10 % prévue par cet alinéa, si elle semble correcte, est en réalité largement inférieure à celle qui est appliquée aux salariés à temps plein qui bénéficient, eux, d'une majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires.

Il est tout de même paradoxal que les salariés les plus précaires, dont les rémunérations sont les plus faibles, bénéficient de droits minorés par rapport à leurs collègues employés à temps plein.

Jusqu'ici, la majoration de 25 % des heures complémentaires des salariés à temps partiel ne s'appliquait que pour les heures accomplies au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par le contrat, et jusqu'au tiers de cette durée lorsqu'une convention collective le prévoyait.

J'entends bien que les auteurs de cette disposition ont essayé de prendre exemple sur les heures supplémentaires, majorées de 25 % pour les huit premières et de 50 % pour les suivantes. Pour autant, un emploi à mi-temps peut-il faire

l'objet de demi-droits ? Pourquoi les heures complémentaires seraient-elles donc majorées à demi-taux, et même moins ? Tout cela n'a pas de sens : une heure travaillée est une heure travaillée et, si elle l'est au-delà de la durée stipulée dans le contrat de travail, elle nécessite, de la part du salarié, un effort qui n'est guère différent selon qu'il travaille à temps partiel ou à temps plein.

En effet, ces heures complémentaires peuvent compliquer l'organisation du travail des salariés à temps partiel, qui cumulent souvent plusieurs emplois, alors même que, contrairement aux heures supplémentaires, ces heures ne peuvent être converties en repos compensateur.

Nous rappelons que les salariés à temps partiel sont des salariés précaires qui méritent que soit reconnue l'énergie qu'ils consacrent à concilier des activités diverses, bien souvent dans des lieux différents et parfois à des horaires difficilement compatibles. Tout le monde le reconnaît en commission, mais il faut en tirer les conséquences dans la loi !

Par conséquent, il serait bienvenu de faire savoir à ces salariés que leurs efforts valent autant que ceux de leurs collègues employés à temps plein.

C'est pourquoi je vous invite, chers collègues, à prendre en considération, même s'il n'y a pas de débat, cet amendement de justice et de soutien aux salariés précarisés par le temps partiel.

Mme la présidente. La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 616.

M. Jean Desessard. Je défendrai en même temps les amendements n° 616 et 591, qui concernent tous les deux les heures complémentaires.

Mme la présidente. Merci, monsieur Desessard !

M. Jean Desessard. On peut se réjouir que les heures complémentaires fassent l'objet, dès la première heure, d'une majoration de 10 %.

Toutefois, nous nous inquiétons de ce qui peut se passer au-delà du dixième de la durée du temps de travail. Plus précisément, nous craignons que la majoration de 10 % dès la première heure ne soit contrebalancée par une baisse du taux de majoration pour les heures qui suivent. Actuellement, l'article L. 3123-19 du code du travail prévoit une majoration de 25 % si le salarié effectue plus d'un dixième de son temps de travail à temps partiel en heures complémentaires.

Afin de permettre un meilleur encadrement des heures complémentaires, nous proposons donc d'aligner le régime de majoration des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième du temps de travail sur celui des heures supplémentaires, en remplaçant le pourcentage de 10 % par celui de 25 % à l'alinéa 22 du présent article.

Ces amendements tendent tout simplement à faire en sorte que le même taux de majoration qu'auparavant soit conservé au-delà de la limite du dixième de la durée du temps de travail. Il s'agit, là encore, de mieux protéger les salariés à temps partiel et d'empêcher qu'ils ne deviennent la variable d'ajustement de l'entreprise.

Madame la présidente, j'ai procédé à une présentation très lapidaire de ces deux amendements pour signifier mon mécontentement, car j'estime que nous travaillons dans des conditions déplorables ! Pour moi, le travail parlementaire, c'est un débat, non une succession monologues, sans aucune perspective d'échanges par la suite.

Indépendamment du profond mécontentement que m'inspire la décision de recourir au vote bloqué, ce « tunnel » d'amendements me paraît vraiment très long!

Mme Isabelle Debré. Cinquante-sept amendements!

M. Jean Desessard. Quand chacun débite ses idées comme des rondelles de saucisson, il n'y a plus de débat parlementaire! Les nombreux sujets abordés méritent de vrais échanges! Ce que nous faisons en ce moment est parfaitement ridicule!

Mme la présidente. L'amendement n° 240, présenté par Mme Lienemann et MM. Courteau et Povinelli, est ainsi libellé:

Alinéas 22 et 24

Remplacer le pourcentage :

10 %

par le pourcentage :

25 %

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Madame la présidente, je défendrai en même temps l'amendement n° 242. En effet, ces deux amendements, qui auraient dû être mis en débat, portent sur la majoration des heures complémentaires.

La règle actuelle du code du travail est claire: l'article L. 3123-19 précise que les heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail d'un salarié à temps partiel donnent lieu à une majoration de 25 %. Les dispositions de ce projet de loi sont telles que, pour une partie des heures complémentaires et pour une partie des salariés concernés, il y aura, de fait, un recul, puisque la majoration sera ramenée à 10 %.

Je propose donc deux solutions pour résoudre ce problème.

La première, qui figure dans mon amendement n° 240, est la plus ambitieuse: elle consiste à remplacer la majoration de 10 % par une majoration de 25 %.

La deuxième, qui figure dans l'amendement n° 242, consiste à supprimer purement et simplement les alinéas 23 et 24 de l'article 8.

L'objectif est clair: il faut rendre le temps partiel plus coûteux.

Mme Catherine Génisson. Parfaitement!

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Tous les discours entendus à gauche pendant les diverses campagnes électorales proclamaient cette nécessité. Le salarié travaillant à temps partiel fait souvent partie des salariés pauvres, dont nous déplorons le nombre, qui croît de jour en jour.

Une des méthodes pour remédier à cette situation consiste à augmenter la rémunération des heures complémentaires en fixant un taux de majoration uniforme de 25 %.

Mme la présidente. Mes chers collègues, nous allons maintenant interrompre nos travaux; nous les reprendrons à vingt et une heures trente.

La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à dix-neuf heures trente, est reprise à vingt et une heures trente-cinq.)

Mme la présidente. La séance est reprise.

Nous poursuivons la discussion du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après engagement de la procédure accélérée, relatif à la sécurisation de l'emploi.

Dans la discussion des articles, nous en sommes parvenus, au sein de l'article 8, à la présentation de l'amendement n° 301 rectifié.

Rappels au règlement

M. Dominique Watrin. Je demande la parole pour un rappel au règlement.

Mme la présidente. Sur le fondement de quel article?

M. Dominique Watrin. De l'article 36, alinéa 1, du règlement du Sénat.

Mme la présidente. Je vous donne donc la parole, pour un rappel au règlement.

M. Dominique Watrin. Monsieur le ministre, car c'est à vous que je m'adresse, en muselant le Parlement comme vous l'avez fait ce matin après à peine deux jours de débats, vous avez affiché le plus grand mépris du Gouvernement pour les droits du Parlement, comme pour les propositions alternatives que nous avons formulées par voie d'amendements.

Vous refusez le débat contradictoire. Pourquoi? Parce que vous avez promis au MEDEF de ne rien changer aux dispositions qu'il a écrites et qui sont pourtant en contradiction totale avec les promesses faites par le Président de la République lorsqu'il était candidat!

Pourtant, il y aurait pu y avoir au Sénat une majorité de gauche pour changer la donne.

Vous avez notamment refusé de débattre sérieusement des propositions que nous avons faites, à l'article 8, en vue d'instaurer, à la charge des employeurs, une taxation complémentaire des contrats précaires, à temps partiel notamment, dont les femmes sont les principales victimes. Ces propositions avaient pourtant été adoptées lors de l'examen par le Sénat du texte présenté par notre collègue Claire-Lise Campion et lors de la discussion du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012.

Aujourd'hui, alors que vous êtes aux responsabilités et que vous pourriez donner corps au changement, vous renoncez!

Vous refusez aussi de débattre de la proposition de réécriture de l'article 13 que nous présentons et qui, à l'inverse de ce que prévoit cet article, permettrait de lutter efficacement contre les licenciements. Pourtant, nous reprenions là en tous points la proposition de loi que le groupe socialiste du Sénat avait adoptée il y a un an pour interdire les licenciements boursiers.

Là encore, ce qui était possible avant l'élection de François Hollande ne l'est plus aujourd'hui!

Prenant le contre-pied total du discours du Bourget, vous abdiquez maintenant devant les marchés!

En refusant de supprimer, comme nous le proposons, l'article 12, lequel instaure les accords de compétitivité, vous autorisez les employeurs à baisser sans limite, ou presque, les salaires des travailleurs jusqu'à 1 200 euros net par mois, préférant bâillonner les sénatrices et sénateurs qui s'y opposent!

Vous écarterez également d'un revers de main les propositions alternatives que nous avons formulées contre les fermetures de sites et les licenciements massifs. Notre proposition était pourtant claire: il s'agissait d'instaurer, au bénéfice des salariés et de leurs représentants, un droit de veto suspensif

et de permettre aux comités d'entreprise de formuler des projets alternatifs à ceux des employeurs, avec obligation pour ces derniers de se prononcer et, en cas de refus, de motiver celui-ci.

Nous proposons aussi d'assurer une meilleure protection de la santé au travail en renforçant les obligations des employeurs.

Toutes ces propositions sont écartées sans même être soumises à débat. Or elles ont été élaborées en concertation avec le monde du travail, avec des représentants des salariés, des experts en matière de santé au travail, des collectifs d'économistes, des syndicats d'avocats ou de magistrats.

Soyez-en sûr, monsieur le ministre, la manière dont vous avez écarté ces propositions et votre volonté de vous « scotcher » au texte du MEDEF sera lourde de conséquences !

Vous renoncez à faire de la loi le garant de l'égalité entre nos concitoyens et vous consentez à livrer les salariés à la loi des patrons.

Pour conclure, je ferai mienne cette phrase de Lacordaire, sur laquelle nous devrions collectivement méditer au moment de voter sur ce projet de loi : « Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. » (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC. – Mme Marie-Noëlle Lienemann applaudit également.*)

Mme la présidente. Mon cher collègue, je ne peux pas vous donner acte de ce rappel au règlement.

Un rappel au règlement est une adresse à la présidence concernant, comme son nom l'indique, l'application d'une disposition du règlement de notre assemblée. Or, visiblement, tel n'était pas le sens de votre intervention.

J'appelle donc l'amendement n°301 rectifié...

Mme Laurence Cohen. Je demande la parole, pour un rappel au règlement.

Mme la présidente. Je l'accepte s'il se fonde sur un article du règlement du Sénat et s'il constitue une adresse à la présidence sur la manière dont nous organisons les débats.

Mme Laurence Cohen. Ce sera le cas, madame la présidente.

Mme la présidente. Alors, je vous donne la parole, pour un rappel au règlement.

Mme Laurence Cohen. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, cet après-midi, tout au long de ce qui a été un pseudo-débat, nous n'avons pas pu discuter au fond de ce qu'est réellement ce projet de loi. Cette litanie d'amendements successifs n'a pas permis aux parlementaires de s'exprimer, et c'est bien là le cœur du problème !

J'évoquerai l'histoire récente.

En 2010, au cours d'un rappel au règlement, Jean-Marc Ayrault, alors président du groupe socialiste à l'Assemblée nationale, à propos du vote bloqué, précisément, s'était écrié : « Le résultat est là, notre assemblée est asphyxiée et nos débats n'en sont plus ! Ils n'en sont plus lorsque l'opposition siège sans que la majorité lui porte la réplique ; ils n'en sont plus lorsque la majorité elle-même n'a plus la possibilité de voter les amendements de ses représentants ! »

Toujours en 2010, M. André Vallini, aujourd'hui sénateur, alors secrétaire national aux institutions, écrivait : « La suppression du vote bloqué et celle de l'article 49-3 sont des propositions récurrentes présentées par les programmes socialistes depuis plus de quinze ans. »

Mme Marie-Noëlle Lienemann. C'est vrai !

Mme Laurence Cohen. Monsieur le ministre, il est dommage que notre collègue André Vallini ne soit pas présent pour rafraîchir la mémoire du Gouvernement et de ses collègues du groupe socialiste quant à notre façon de travailler ! Ce matin et tout au long de l'après-midi, s'est en effet trouvée balayée cette réflexion sur la démocratie parlementaire, et c'est vraiment tout à fait préjudiciable. Il s'agit, pour nous, d'un véritable coup de force !

Nous voulions parler de la vie de millions de salariés, de ce qui se passe dans les entreprises. Nous avons essayé de faire entrer cette vie dans l'hémicycle, et nous y sommes parvenus hier, grâce à un vrai débat.

Mais, aujourd'hui, c'était une caricature ! À quoi sert cette litanie d'amendements qui s'enchaînent sans que nous puissions en débattre ensemble ? Ce n'est pas ainsi qu'on peut exercer pleinement sa responsabilité de législateur, surtout à la Haute Assemblée !

Je ne siège au Sénat que depuis un an et demi et je ne m'attendais pas à une telle caricature de démocratie dans cet hémicycle !

C'est grave et c'est dangereux ! C'est dangereux pour la démocratie, c'est grave pour ceux qui espèrent le changement ! En effet, les hommes et les femmes de ce pays ont voté pour un « changement maintenant ». Pas un changement plus tard ! Or on nous a très souvent renvoyés à des lois à venir ! Alors que la gauche est majoritaire à la Haute Assemblée, on pourrait prendre dès maintenant des mesures à la hauteur des souffrances des salariés.

Voilà ce qui a été bafoué pendant toute cette journée !

On ne peut que dénoncer ce décalage parce que, dans une période de crise économique, sociale et politique, il élève des digues contre le changement tant attendu, faisant le lit de beaucoup de désespérance, de beaucoup de colère.

Nous considérons donc ce rappel au règlement comme un rappel salutaire, et c'est pourquoi il est à nos yeux essentiel que nous puissions le faire.

En conclusion, madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, je déplore qu'en imposant le vote bloqué au Sénat, vous ayez tourné le dos à des principes démocratiques que nous avons affichés et portés ensemble, à gauche, pendant de nombreuses années, que le parti socialiste a soutenus pendant près de dix ans, quand il était dans l'opposition à la droite. Mais je déplore surtout – et j'espère que vous l'aurez compris – que notre débat ait été tronqué, escamoté alors qu'il s'agit de la vie de millions de salariés ! (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

Mme Éliane Assassi. Je demande la parole.

Mme la présidente. Madame Assassi, je vous donne la parole en tant que présidente de groupe.

Mme Éliane Assassi. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, beaucoup a été dit depuis ce matin et ce soir encore sur l'utilisation intempestive, par le Gouvernement, du troisième alinéa de l'article 44 de la Constitution pour mettre un terme à la discussion du projet de loi de sécurisation de l'emploi au Sénat.

Utilisé au Sénat, l'article 44-3 de la Constitution, en apparence plus indolore que l'article 49-3, a les mêmes effets de guillotine !

Comme les parlementaires socialistes l'ont répété à de multiples reprises lorsqu'ils étaient dans l'opposition, cette disposition de la Constitution de 1958, qui fait la part belle

au pouvoir exécutif, tue la discussion parlementaire. Elle tue le droit d'amendement que la gauche rassemblée a si souvent défendu face à la droite au pouvoir, face à Nicolas Sarkozy !

Monsieur le ministre, cette fébrilité, cette hâte à clôturer un débat est révélatrice de votre gêne. Car nous vous démontrions, point par point, que ce projet de loi reprend un accord largement favorable aux intérêts patronaux.

C'est un accord négocié, rédigé et signé sous la pression d'un patronat puissant dans le rapport de forces en période de crise, d'un patronat écho de la puissance du marché qui guide les pas des gouvernements européens et, je suis au regret de le constater aujourd'hui encore, du gouvernement de la France.

L'ANI et votre projet de loi sont des textes Standard and Poor's ou Fitch. Ils caressent dans le sens du poil les agences de notation et les financiers qui pèsent sur les choix politiques nationaux et européens.

Mesdames, messieurs les parlementaires du groupe socialiste et du RDSE, qui avez soutenu la remise en cause de vos droits en acceptant la mise en œuvre de l'article 44-3 de la Constitution, je constate que la boucle est bouclée !

En effet, avant ce débat, le Président de la République lui-même appelait, le 28 mars dernier, à ne pas modifier le projet de loi sans en référer aux partenaires sociaux et, bien entendu, au patronat.

Monsieur le ministre, vous-même avez corseté le débat avant qu'il ne commence !

Le rapporteur socialiste de l'Assemblée nationale n'a-t-il pas téléphoné, selon ses propres dires, à Mme Parisot, dès la fin des discussions à l'Assemblée nationale, pour se féliciter avec elle du peu de modifications qui avaient été apportées au texte ?

Monsieur le ministre, vous ne vouliez pas de débat, vous aviez annoncé d'emblée souhaiter un texte conforme à l'accord, sans faire la moindre place à une initiative parlementaire.

Vous avez choisi d'aller jusqu'au bout de votre logique en mettant un terme à la discussion de manière violente, autoritaire et manifestement excessive. Et cela malgré la volonté de sénatrices et de sénateurs d'arracher un débat démocratique sur un texte que vous qualifiez vous-même d'historique. Cette volonté était celle de notre groupe, mais aussi celle des sénateurs écologistes ou de certains sénateurs socialistes qui ont également déposé de nombreux amendements.

Il faut rappeler que la mise en œuvre du vote bloqué a eu lieu moins de quarante-huit heures après le début de la discussion des amendements. C'est du jamais vu ! C'est une mise en cause grave de la démocratie parlementaire !

Vous ne vouliez pas de débat au Sénat. Vous ne vouliez pas d'un débat qui passe au crible cet accord technique, ambigu.

Vous privez une majorité de gauche, à l'Assemblée nationale comme au Sénat, d'apposer sur ce texte la marque de l'intérêt général, la marque de la volonté des électeurs du 6 mai 2012 : ils voulaient le changement, non la soumission aux choix patronaux !

Je rappellerai une dernière fois, monsieur le ministre, que nul ne peut imposer aux représentants de la nation tout entière le choix d'intérêts particuliers. Le droit d'amendement est l'expression de la souveraineté populaire. Vous l'avez aujourd'hui bafoué et, si j'ai bien compris, vous assumez ce fait.

Monsieur le ministre, cet acte grave – et je pèse mes mots – de votre part et de la part du Gouvernement ne restera pas sans conséquences, et je suis certaine que vous regrettez déjà votre fébrilité.

Les sénatrices et les sénateurs du groupe communiste républicain et citoyen n'acceptent pas et n'accepterons jamais une parodie de débat, indigne de notre démocratie à l'heure où l'antiparlementarisme progresse à grand pas.

Ils ont donc décidé, après mûre réflexion, de retirer l'ensemble de leurs amendements, qui méritaient pourtant un vrai débat, et de quitter la séance jusqu'au vote final. *(M. Christian Cambon applaudit.)*

Mme la présidente. Madame Assassi, je prends acte de votre décision. *(Mmes et MM. les sénateurs du groupe CRC se lèvent et quittent l'hémicycle.)*

M. Jean Desessard. Madame la présidente, je demande une suspension de séance de cinq minutes, au nom du groupe écologiste.

Mme la présidente. Nous allons donc interrompre nos travaux pour quelques instants.

La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à vingt et une heures cinquante, est reprise à vingt et une heures cinquante-cinq.)

Mme la présidente. La séance est reprise.

Article 8 (suite)

Mme la présidente. Nous reprenons l'examen de l'article 8.

Les amendements n^{os} 285, 276 rectifié, 274, 277, 288, 286, 291, 278, 279 rectifié, 287, 289, 280, 290, 292, 308, 296, 281, 294, 295, 297 et 300, précédemment défendus, ont été retirés.

Du fait de ce retrait, les amendements restants ne sont plus en discussion commune.

Dans la présentation des amendements déposés sur l'article 8, nous en sommes parvenus à l'amendement n^o 591.

L'amendement n^o 591, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

I. Après l'alinéa 22

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Si le nombre d'heures accomplies atteint un dixième du temps hebdomadaire minimal, chaque heure effectuée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. » ;

II. – Alinéa 24

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Si la durée d'heures complémentaires effectuées dépasse le dixième des heures inscrites dans le contrat de travail, la convention ou l'accord peut prévoir un taux de majoration différent qui ne peut pas être inférieur à 25 %.

Monsieur Desessard, je n'oublie pas que vous avez déjà défendu cet amendement, mais je vous redonne néanmoins la parole, de manière que vous puissiez éventuellement compléter vos explications à son sujet.

M. Jean Desessard. Madame la présidente, je suis amené à faire appel à votre indulgence, ainsi qu'à celle de mes collègues, car, du fait du départ de nos collègues du groupe CRC et du retrait de leurs amendements, dont beaucoup étaient

d'ailleurs fort intéressants, je me vois privé du temps que me laissent leurs interventions pour peaufiner mes propres arguments.

Mme la présidente. Mon indulgence vous est acquise, monsieur Desessard.

M. Jean Desessard. Cela étant, avant d'en venir à mon amendement n° 591, je veux dire combien je regrette la situation dans laquelle nous nous trouvons à présent.

Je l'ai dit lors de mon intervention dans la discussion générale, ce texte contient des avancées mais soulève aussi beaucoup d'interrogations.

Je regrette que ce débat, qui aurait pu être très intéressant, n'ait pas permis de lever certains doutes et d'ouvrir quelques pistes.

Je comprends la position du groupe CRC, qui ne s'est pas senti écouté dès lors que le Gouvernement a choisi de recourir au vote bloqué, et cela très rapidement. Je ne sais pas quelles sont précisément les circonstances qui ont conduit à cette décision, mais je remarque que, sous un gouvernement précédent, nous avons tout de même débattu durant trois semaines au sujet des retraites. Or on peut dire que, parmi tous les amendements que nous avons déposés à l'occasion de ce débat, certains étaient redondants... La situation n'est donc pas nouvelle!

Je regrette donc que les amendements ne fassent pas l'objet de réelles discussions et, bien sûr, que nos collègues communistes aient quitté l'hémicycle.

L'amendement n° 591 concerne, je m'en suis effectivement déjà expliqué, les heures complémentaires. Il tend à aligner le régime de majoration des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de temps de travail à temps partiel sur celui des heures supplémentaires, afin d'éviter que le temps partiel soit utilisé comme une variable d'ajustement dans l'entreprise.

Mme la présidente. Dans la mesure où les amendements restants ne sont plus en discussion commune, je vais désormais solliciter l'avis de la commission et du Gouvernement sur chacun de ceux qui seront présentés.

Quel est donc l'avis de la commission sur l'amendement n° 591?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Cet amendement tend à majorer toutes les heures complémentaires d'au moins 25 %. Cette initiative, certes généreuse, n'est malheureusement pas conforme à l'accord passé entre les partenaires sociaux, qui ont prévu une majoration des premières heures complémentaires de 10 %.

La commission a donc émis un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement?

M. Michel Sapin, ministre. Aujourd'hui, les premières heures complémentaires donnent lieu à une augmentation de 0 %; les partenaires sociaux proposent une augmentation de 10 %.

M. Jean Desessard. C'est mieux...

M. Michel Sapin, ministre. On peut vouloir une augmentation de 15 %, de 25 %, de 30 %... Mais 10 %, c'est déjà mieux que 0 %! C'est bien une avancée! Bien sûr, on peut souhaiter plus, mais le résultat de la négociation, c'est 10 %. Et cela coûte donc 10 % de plus à l'employeur, et par là même, finalement, au client. Au demeurant, cette augmentation me paraît parfaitement légitime.

C'est pourquoi je suis défavorable à cet amendement.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 242, présenté par Mme Lienemann et MM. Godefroy, Courteau et Povinelli, est ainsi libellé :

Alinéas 23 et 24

Supprimer ces alinéas.

Cet amendement a déjà été défendu.

Le vote est réservé.

L'amendement n° 593, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéas 25 à 32

Supprimer ces alinéas

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement concerne les compléments d'heures par avenant au contrat de travail à temps partiel. Il vise tout simplement à supprimer la possibilité d'avoir recours à des avenants, dans la mesure où d'autres dispositifs législatifs existent pour permettre d'augmenter la durée du travail si nécessaire.

On ne peut pas, d'un côté, mettre en place des mesures destinées à renforcer l'encadrement du contrat de travail à temps partiel par des dispositifs novateurs et sécurisants, dont nous saluons la création, et, de l'autre, créer une insécurité juridique sur des contrats précaires et des populations précaires.

Les avenants au contrat plongent les salariés à temps partiel, dont le nombre est en constante augmentation, dans une insécurité juridique toujours plus grande, au lieu de les protéger.

Plutôt que d'avoir recours à la multiplication des avenants, pourquoi ne pas établir un nouveau contrat de travail qui corresponde mieux aux besoins de l'entreprise et garantisse le bien-être – il est certes délicat d'employer ce mot s'agissant des précaires! – du salarié dans l'entreprise comme à l'extérieur?

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Je vais tenter d'être aussi clair que possible sur ce sujet technique.

Vous demandez, mon cher collègue, la suppression de la possibilité de conclure des compléments d'heures par avenant au contrat de travail.

Je rappelle que l'instauration d'un cadre juridique sécurisé pour les compléments d'heures permet aux salariés qui le souhaitent d'augmenter leur temps de travail et, par conséquent, leur salaire. Il est entouré de règles strictes, dans des conditions définies par un accord de branche étendu. Le nombre maximal de huit avenants par an, s'il peut sembler trop élevé à certains, permettra d'éviter les dérives connues par le passé lorsque des salariés se voyaient imposer, par exemple, de signer un avenant par semaine – cela s'est vu!

Il s'agit là d'un point d'équilibre, auquel les partenaires sociaux sont parvenus en se réunissant autour de la table des négociations. Je vous propose de ne pas le remettre en cause.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis. Une fois encore, le rapporteur a été limpide!

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 238, présenté par Mme Lienemann et MM. Godefroy, Courteau et Povinelli, est ainsi libellé :

Alinéa 30

Remplacer le mot :

huit

par le mot :

quatre

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Madame la présidente, pour ma part, je n'ai jamais été favorable au vote bloqué et j'exprime depuis très longtemps des critiques à l'égard du « coup d'État permanent » que permet la V^e République. Je pense en effet que l'article 49-3 et les autres procédures du même ordre fragilisent notre démocratie.

Je regrette *a fortiori* que cet article ait été utilisé sur un texte aussi important, censé être même « historique », qui concerne un sujet majeur pour nos concitoyens.

J'observe que nous avons passé des heures et des jours – c'est bien légitime en démocratie! –, l'opposition s'étant alors mobilisée, à débattre de la question du mariage pour tous. Et, sur le présent texte, majeur pour l'avenir de notre modèle social, quelques heures supplémentaires de débat auraient été insupportables? Je le regrette!

Il est clair que, au stade où nous en sommes, ce débat ne peut plus produire ni de modifications du texte ni de réels échanges. C'est la raison pour laquelle je retire tous les amendements que j'avais déposés, d'autant qu'il s'agit souvent de propositions qui ont été déjà fort bien défendues à l'Assemblée nationale par des collègues députés socialistes, qui se sont abstenus sur le texte ou bien ont voté contre.

Pour ma part, je vous demanderai, madame la présidente, de m'accorder ultérieurement le temps de parole nécessaire à l'explication de mon vote final. Je tiens en effet à expliquer pourquoi je voterai contre ce texte qui est, selon moi, profondément déséquilibré.

Mme la présidente. L'amendement n° 238 est retiré, de même que les amendements n°s 243 rectifié, 240 et 242, qui avaient été précédemment défendus.

L'amendement n° 590, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 30

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Au-delà de quatre avenants par an et par salarié, de nouveaux avenants, dans la limite de quatre, peuvent être conclus, à la condition que les heures effectuées dans le cadre de ces avenants soient majorées d'au moins 25 %.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement s'inscrit dans la continuité de celui que nous avons défendu sur les avenants au contrat, et je sais d'ores et déjà ce que me répondra M. le rapporteur.

Plus pragmatique que le précédent, cet amendement vise les mêmes objectifs : décourager le recours aux avenants et préserver la majoration des heures complémentaires.

Il tend à prévoir que, au-delà de quatre avenants par an et par salarié, les nouveaux avenants ne pourront être conclus, dans la limite de quatre avenants supplémentaires, qu'à la seule condition que les heures effectuées soient majorées d'au moins 25 %.

Avant de conclure, je rappellerai simplement qu'un amendement similaire, soutenu par le député socialiste Jérôme Guedj, a été adopté à l'Assemblée nationale avant d'être supprimé dans le cadre d'une seconde délibération. Je connais donc déjà aussi la réponse du ministre...

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Vous m'avez devancé, mon cher collègue! Le raisonnement est effectivement le même. Donc, avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 665, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... Le chapitre II du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa de l'article L. 5132-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie. » ;

2° Après le deuxième alinéa de l'article L. 5132-7, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie. »

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, ministre. Cet amendement vise à étendre aux associations intermédiaires et aux entreprises de travail temporaire d'insertion, qui relèvent également de l'insertion par l'activité économique, la possibilité d'adapter le temps de travail aux situations individuelles des personnes qu'elles accompagnent, sans qu'elles soient contraintes de formuler des demandes spécifiques. Chacun comprendra qu'il s'agit là du cas de personnes en situation de grandes difficultés sociales.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. L'insertion économique des personnes qui rencontrent des difficultés sociales doit se faire dans un cadre adapté.

Du fait de la spécificité non de l'activité, mais du public visé, on pressent que le plancher de vingt-quatre heures peut ne pas convenir dans certaines circonstances, et l'on comprend alors le sens de cette proposition.

Les membres de la commission se sont également demandé si l'on devait, dans cette hypothèse, se limiter au secteur de l'insertion par l'activité économique et s'il n'y avait pas nécessité d'examiner les exemptions possibles dans d'autres secteurs.

Dans ce contexte, la commission a décidé de s'en remettre à la sagesse du Sénat.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Je vais maintenant solliciter l'avis de la commission, puis celui du Gouvernement sur les amendements n°s 526, 514 rectifié, 260 rectifié, 261 rectifié et 616, qui ont été défendus avant la suspension de dix-neuf heures trente et qui étaient encore, à ce moment-là, en discussion commune.

Quel est donc l'avis de la commission sur ces amendements, ainsi que sur l'amendement n° 664 rectifié, présenté par le Gouvernement ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Avant de donner l'avis de la commission sur ces amendements, j'aimerais insister sur un point qui nous rassemble tous, y compris ceux qui nous ont quittés tout à l'heure : à travers ces amendements, leurs auteurs saluent les avancées inscrites dans l'article 8.

La première de ces avancées est la fixation d'un temps de travail minimal de vingt-quatre heures hebdomadaires, assorti de dérogations par la négociation collective strictement encadrées.

La deuxième est le développement du dialogue social dans les branches où le recours au temps partiel est devenu la norme.

La troisième est la rémunération des heures complémentaires dès la première d'entre elles, alors que ce n'est pas le cas aujourd'hui.

On peut enfin citer une quatrième avancée, qui est la définition précise, dans le respect du souhait des partenaires sociaux, des compléments d'heures pouvant être conclus par avenant au contrat de travail du salarié à temps partiel, afin de mettre un terme aux dérives qui ont pu être constatées par le passé.

Qui plus est, tout accord de branche dérogeant aux règles de cet article devra nécessairement obtenir son extension par le ministère du travail, garantie supplémentaire de conformité aux prescriptions légales.

La commission des affaires sociales avait décidé d'instaurer une périodicité triennale pour la nouvelle négociation sur le temps partiel. Le Gouvernement a souhaité revenir sur le texte de la commission des affaires sociales. J'entends bien ses arguments. Il est vrai que les partenaires sociaux n'avaient pas, dans l'ANI, souhaité aller jusque-là. Notre commission se souciait avant tout de maintenir la cohérence des règles du code du travail. C'est pourquoi elle s'en est remise à la sagesse du Sénat sur l'amendement n° 664 rectifié.

La commission a jugé nécessaire de demander l'avis du Gouvernement sur l'amendement n° 526. C'était aussi le cas de l'amendement n° 280, mais celui-ci fait partie de ceux qui ont été retirés en bloc.

Sur tous les autres amendements, elle a émis un avis défavorable, au nom de l'effort constant de préservation de l'équilibre de l'accord conclu par les partenaires sociaux.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement sur les amendements n°s 526, 514 rectifié, 260 rectifié et 261 rectifié ?

M. Michel Sapin, ministre. Si les membres du groupe CRC avaient été présents, j'aurais eu plaisir à répondre à un certain nombre des questions qu'ils ont posées.

Je ne reviens pas sur l'ensemble du dispositif, dont chacun, à mon sens, conviendra qu'il constitue un progrès considérable.

Aujourd'hui, aucune limitation à la baisse du nombre d'heures n'est prévue ; demain verra la fixation d'un temps de travail minimal de vingt-quatre heures hebdomadaires.

Aujourd'hui, il n'existe aucune réglementation sur la dispersion des heures. On sait que cela entraîne des complications épouvantables pour ceux – souvent celles – qui sont en situation de travail à temps partiel : une heure de travail le matin, une heure le midi, deux heures le soir ; la vie personnelle s'en trouve profondément perturbée. Demain, si des dérogations

aux vingt-quatre heures sont décidées, elles seront encadrées, en obligeant à rapprocher les heures par demi-journée ou par journée.

On voit bien tout ce que cet article apporte, y compris en termes de rémunération. Aujourd'hui, les dix premières heures complémentaires ne sont pas payées un centime d'euro de plus ; demain, elles seront majorées de 10 %, voire au-delà puisqu'il y a toujours la possibilité de négocier un dispositif plus favorable que l'application stricte de la loi.

Je suis donc défavorable à tous les amendements qui, d'une manière ou d'une autre, visent à revenir sur ces dispositions.

Je voudrais néanmoins compléter mon argumentation concernant les amendements qui visent la situation de certaines branches ou de certaines professions, telles que les emplois de service aux personnes, monsieur Vanlerenberghe.

Il est évident que cette limitation à la baisse de vingt-quatre heures, de même que le regroupement des heures, est un « plus » pour les salariés. Dans un certain nombre de branches, cela pose des problèmes spécifiques. Dans la plupart des cas, ces problèmes se régleront – même si ce n'est jamais simple – par le biais des négociations au niveau des branches, qui ont précisément pour objet de permettre des adaptations en fonction des situations.

C'est très exactement de cette manière que les problèmes se régleront pour les porteurs de journaux, par exemple. Beaucoup d'entre nous ont été sensibilisés à cette question par les grands quotidiens régionaux, qui recourent massivement au portage. J'en ai discuté avec les employeurs intéressés : une négociation de branche est déjà en cours et nous veillerons à ce qu'elle puisse aboutir.

La préoccupation des branches est tout à fait compréhensible, en particulier du côté des employeurs, qui sont souvent des employeurs associatifs, dont le souci n'est sûrement pas d'exploiter le plus possible leurs salariés. Tous doivent néanmoins faire preuve de considération envers leurs salariés au regard de l'organisation du travail.

Les branches, vous le savez, auront plusieurs mois pour négocier. Elles pourront être aidées, d'un point de vue technique, par mes propres services à trouver des solutions. Une période transitoire est prévue pour les contrats en cours. Il n'y aura pas d'application immédiate, brutale, avec tout ce que cela pourrait poser comme problème aux uns et aux autres.

Monsieur Vanlerenberghe, je prends devant vous et devant tous les sénateurs qui s'intéressent à ce sujet l'engagement de dresser, d'ici à la fin du premier semestre de 2014, avec les partenaires sociaux, un bilan de ces négociations par branche, qui mettra l'accent sur les secteurs les plus concernés.

Nous sommes avant l'application automatique ou obligatoire de l'accord. Si le point précis que nous allons faire laisse apparaître des difficultés insurmontables, nous aviserons. Il n'est pas question de mettre ces secteurs de but en blanc devant une situation qui serait pour eux insurmontable. C'est le cas pour les services à la personne, pour le domaine médico-social – je sais que certains de vos collègues du groupe socialiste s'en soucient –, cela peut être éventuellement le cas dans le domaine de la presse.

Plus largement, sur les services à la personne, le Gouvernement entend prendre des initiatives. Je travaille sur cette question avec ma collègue Najat Vallaud-Belkacem, afin de relancer une démarche d'amélioration de la qualité du service rendu et de la qualité de l'emploi.

Voilà, monsieur le sénateur, les explications que je souhaitais vous apporter en réponse aux amendements n^{os} 260 rectifié et 261 rectifié que vous avez soutenus. Cet article 8 constitue un progrès pour les salariés; en même temps, il permettra de tenir compte de la situation concrète d'un certain nombre de branches; nous engagerons un dialogue avec les responsables de ces branches afin de trouver les bonnes solutions.

Je suis donc défavorable à tous les amendements qui ont été présentés sur cet article, hormis, bien entendu, les deux que j'ai présentés: qu'on me pardonne ce péché d'orgueil! (*Sourires.*)

Mme la présidente. Le vote sur ces cinq amendements est réservé.

Le vote sur l'article 8 est réservé.

3

CANDIDATURES À UNE ÉVENTUELLE COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Mme la présidente. J'informe le Sénat que la commission des affaires sociales a fait connaître qu'elle a procédé à la désignation des candidats à une éventuelle commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, actuellement en cours d'examen.

Cette liste a été affichée conformément à l'article 12, alinéa 4, du règlement, et sera ratifiée si aucune opposition n'est faite dans le délai d'une heure.

4

SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Suite de la discussion en procédure accélérée et adoption d'un projet de loi dans le texte de la commission modifié

Mme la présidente. Nous reprenons la discussion du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi.

Nous poursuivons la discussion des articles.

Chapitre II (*suite*)

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DANS L'EMPLOI ET DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Mme la présidente. Nous en sommes parvenus, au sein du chapitre II, à l'article 8 *bis*.

Article 8 *bis* (*Non modifié*)

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2015, un rapport sur l'évaluation des dispositifs relatifs au temps partiel pour en mesurer l'impact réel notamment en termes d'égalité professionnelle.

Mme la présidente. L'amendement n^o 529 rectifié, présenté par Mme Génisson, est ainsi libellé:

Rédiger ainsi cet article:

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2015, un rapport sur l'évaluation des dispositions de la présente loi relatives au temps partiel afin, d'une part, d'évaluer l'impact réel sur l'évolution des contrats à temps partiel – notamment concernant le nombre et la durée des interruptions de travail –, des contrats à durée déterminée, sur la réduction de la précarité et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de mesurer le recours effectif à l'annualisation du temps de travail pour les contrats à temps partiel.

La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. Nous venons de discuter d'un article fondamental, l'article 8, qui « repense » les modalités du temps partiel.

Nous le savons, le temps partiel touche très majoritairement les femmes puisque celles-ci représentent 82 % des salariés qui y sont soumis. Il s'agit généralement, hélas, de temps partiel subi. Il s'accompagne souvent d'horaires atypiques, permettant difficilement l'articulation entre les temps de vie professionnelle et les temps de vie personnelle. De plus, pour de nombreuses femmes, il donne lieu à des revenus très inférieurs au niveau éthiquement acceptable dans notre société.

L'article 8 est porteur de deux avancées tout à fait considérables: le plancher minimum de vingt-quatre heures par semaine, qui est un immense progrès, et la majoration de 10 % du salaire dès la première heure complémentaire effectuée.

Pour autant, ces deux avancées majeures sont assorties d'un certain nombre de dérogations. Ainsi, l'exercice du temps partiel, comme celui du temps plein d'ailleurs, est soumis à l'annualisation.

Peu appliquée au temps partiel, comme nous l'ont indiqué tous les partenaires sociaux, l'annualisation peut avoir un intérêt pour les emplois saisonniers, mais elle peut être pénalisante pour le temps partiel en général. Il est donc nécessaire de bénéficier d'un rapport d'évaluation sur ce sujet.

Nous avons par ailleurs évoqué, les uns et les autres, un certain nombre d'emplois, relevant notamment du domaine social, médico-social, les services à la personne, pour lesquels il semble difficile d'appliquer dès à présent ce plancher de vingt-quatre heures par semaine. Mais il est alors nécessaire d'assortir les dérogations d'une organisation du temps de travail soit en journées, soit en demi-journées. Cette organisation peut certes poser des problèmes de mise en place, mais elle doit permettre aux salariés concernés, essentiellement des femmes, de bénéficier, par le biais d'accords de branche, de formations ouvrant à une professionnalisation et à une diversification des tâches, de manière que leur activité soit elle-même plus diversifiée qu'elle ne l'est actuellement.

Sur ce point aussi, il sera important de pouvoir évaluer l'application de l'article 8.

En outre, la valorisation de 10 % du salaire – ou plus, selon l'accord de branche – dès la première heure complémentaire doit être confrontée à la mise en place concomitante du principe du recours au complément d'heures, avec la possibilité que soient signés huit avenants par an, étant entendu que le recours à des compléments d'heures est exclu lorsqu'il s'agit de remplacer de personnes absentes.

Ce dispositif doit faire l'objet d'une évaluation très sérieuse. Il me paraît très important de s'assurer qu'il ne va pas à l'encontre de l'avancée que constitue le plancher minimum de vingt-quatre heures par semaine pour la signature d'un contrat de travail à temps partiel.

Enfin, certains d'entre nous ont pu regretter que soit supprimée la nécessité pour les branches de négocier de façon triennale sur le sujet du temps partiel. Je voudrais rappeler que la loi de 2001 prévoit une négociation triennale de branche sur le sujet global de l'égalité professionnelle, négociation qui devrait pouvoir intégrer les conditions d'exercice du temps partiel.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. L'exposé de notre collègue a été lumineux et pertinent. Vous l'avez compris, son amendement permettra d'enrichir sensiblement le rapport que le Gouvernement doit préparer sur cette question. L'avis est donc très favorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Madame la sénatrice, vous demandez au Gouvernement, au travers des orientations données par le Parlement de travailler mieux encore.

Cet amendement tend à améliorer considérablement la rédaction issue de l'Assemblée nationale. Le Gouvernement émet donc un avis favorable.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Le vote sur l'article 8 *bis* est réservé.

Chapitre III

FAVORISER L'ANTICIPATION NÉGOCIÉE DES
MUTATIONS ÉCONOMIQUES POUR DÉVELOPPER LES
COMPÉTENCES, MAINTENIR L'EMPLOI ET ENCADRER
LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Section 1

Développer la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences

Article 9

- ① I. – L'article L. 2242-15 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au premier alinéa, après le mot : « ans », sont insérés les mots : « , notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, » ;
- ③ 2° Le 1° est abrogé ;
- ④ 3° Le 2° devient le 1° et est complété par les mots : « autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 » ;
- ⑤ 4° Sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigés :
- ⑥ « 2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- ⑦ « 3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et

d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;

- ⑧ « 4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.
- ⑨ « Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. »
- ⑩ II. – L'article L. 2242-16 du même code est complété par des 3° et 4° ainsi rédigés :
- ⑪ « 3° Sur les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, ainsi que sur les modalités de leur association au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ⑫ « 4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée. »
- ⑬ III. – Le premier alinéa de l'article L. 2323-33 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ⑭ « Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation mentionnée à l'article L. 2242-15, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées. »
- ⑮ IV. – À l'article L. 2323-35 du même code, après le mot : « délibérer, », sont insérés les mots : « des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-15 ».

Mme la présidente. L'amendement n° 678, présenté par M. Jeannerot, au nom de la commission des affaires sociales, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 8

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« ...° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

La parole est à M. le rapporteur.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Cet amendement vise à assurer une meilleure prise en compte dans la GPEC – gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – des sous-traitants et de l'impact que les orientations stratégiques de l'entreprise peuvent avoir sur eux.

Dans certains territoires, la sous-traitance est très importante et doit être intégrée dans la stratégie économique de l'entreprise. C'est le cas dans mon département, où les sous-traitants du secteur automobile ont un poids décisif.

Je propose que ce thème soit abordé obligatoirement dans le cadre de la négociation triennale d'entreprise et de branche sur la GPEC.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Je remercie le rapporteur pour l'intelligence et la pertinence de sa proposition, sur laquelle je donne un avis très favorable.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Je suis saisie de deux amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 679, présenté par M. Jeannerot, au nom de la commission des affaires sociales, est ainsi libellé :

Alinéa 11

Rédiger ainsi cet alinéa :

« 3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

La parole est à M. le rapporteur.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Amendement de coordination.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Avis favorable.

Mme la présidente. L'amendement n° 599, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 11

Rédiger ainsi le début de cet alinéa :

« 3° Sur les conditions dans lesquelles doivent être informées les entreprises sous-traitantes des orientations stratégiques

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Cet amendement est satisfait par celui de la commission !

Mme la présidente. La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Je serai bref dans la défense de cet amendement pour deux raisons : d'abord parce que vous venez de dire, monsieur le rapporteur, que j'ai des raisons d'être satisfait, ensuite parce que j'ai du mal à poursuivre ce débat en l'absence de mes collègues communistes, dont je souhaite le retour rapide. L'hémicycle n'est plus le même sans eux. Un seul groupe vous manque...

M. Marc Daunis. ... et tout est dépeuplé ! (*Sourires.*)

M. Jean Desessard. En tout cas, les choses ne sont plus pareilles ! (*Nouveaux sourires.*)

M. Christian Cambon. Épargnez-nous vos larmes de crocodile !

M. Jean Desessard. Cet amendement vise à faire de l'association des sous-traitants à la GPEC une obligation et non une simple possibilité.

La possibilité d'associer les sous-traitants à la GPEC des donneurs d'ordre représente une avancée significative, en particulier pour les PME et les TPE. La sous-traitance ne cesse d'augmenter. Il est donc nécessaire de sécuriser l'emploi par l'anticipation, chez les uns comme chez les autres.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Comme je l'indiquais effectivement à l'instant, cet amendement est satisfait par celui que j'ai présenté au nom de la commission. J'invite donc mon collègue Jean Desessard à le retirer.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Monsieur Desessard., l'amendement n° 599 est-il maintenu ?

M. Jean Desessard. Madame la présidente, je vous remercie de me poser cette question, mais, même si je maintiens cet amendement, cela ne changera pas grand-chose puisqu'il ne sera pas mis aux voix. Je me dispenserai donc de répondre puisque cela n'est pas utile !

Mme la présidente. Le vote sur ces deux amendements est réservé.

Le vote sur l'article 9 est réservé.

Articles additionnels après l'article 9

Mme la présidente. L'amendement n° 598, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Après l'article 9

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Au niveau territorial, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs organisent annuellement un dialogue social actif destiné à mettre à la disposition des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises les informations susceptibles de leur être utiles en matière d'évolution de l'emploi et des besoins de compétences.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement vise à rétablir dans le projet de loi le dialogue territorial prévu dans l'ANI signé le 11 janvier 2013.

Ce dialogue est important, car les actions en faveur de l'emploi sont plus efficaces quand elles sont menées au plus près des territoires. Il doit s'établir en lien avec les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi et les commissions paritaires locales.

Vous connaissez l'attachement des écologistes à la proximité locale. C'est pourquoi nous pensons que le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau du bassin de vie est essentiel.

Faute de voir notre amendement soumis au vote, en raison de la procédure demandée par le Gouvernement, je souhaiterais un engagement du ministre quant à l'établissement de ce dialogue au niveau territorial et quant aux moyens qui seront mis en œuvre.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. On ne peut qu'adhérer aux propos de notre collègue Jean Desessard, notamment à son exigence d'un dialogue dans le cadre territorial. Mais son amendement n'a que peu de portée normative. Je pense que le ministre pourra lui apporter toutes assurances pour que ce dialogue soit au rendez-vous dans les territoires. D'ailleurs, les discussions à l'Assemblée nationale ont permis d'aboutir de ce point de vue, me semble-t-il, à un texte équilibré.

Je suggère donc à notre collègue de retirer son amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Ayant compris que les demandes de retrait étaient sans effet, je vais surtout apporter à M. Desessard des éléments de nature à le rassurer sur le sujet qu'il a, à juste titre, abordé.

Je souligne d'abord que l'Assemblée nationale a apporté des compléments qui vont dans le sens de sa préoccupation. Il est effectivement intéressant que certains accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences soient portés au niveau local, au niveau d'une région, d'un bassin d'emploi.

Toutefois, monsieur Desessard, votre amendement me paraît emporter un certain nombre de conséquences négatives.

Ainsi, il est restrictif puisqu'il fait reposer sur les seules organisations professionnelles et syndicales cette mission d'information, alors que les initiatives locales montrent que des partenariats larges avec l'État, les collectivités locales, les chambres consulaires fonctionnent en la matière. Nous ne sommes pas là dans le champ de ce qui doit être défini par un cadre législatif uniforme ; cela relève d'initiatives locales, et beaucoup de régions ont porté des politiques de cette nature.

J'ajoute que certaines dispositions du projet de loi vont déjà dans le sens d'une meilleure information des TPE et PME, notamment en ce qui concerne la formation des sous-traitants, dans le cadre de la GPEC.

C'est la raison pour laquelle, monsieur Desessard, je suis défavorable à votre amendement, sachant que, si je vous demande de le retirer, vous ne le ferez pas! (*Sourires.*)

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Article 10

- ① I. – La section 3 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :
- ② 1° La sous-section unique devient la sous-section 1 ;
- ③ 2° Est ajoutée une sous-section 2 ainsi rédigée :
- ④ « *Sous-section 2*
- ⑤ « *Mobilité interne*
- ⑥ « *Art. L. 2242-21.* – L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.
- ⑦ « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises mentionnés à l'article L. 2242-15, les modalités de cette mobilité interne à l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la négociation prévue au même article.
- ⑧ « Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation prévue au présent article porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.
- ⑨ « *Art. L. 2242-22.* – L'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 comporte notamment :
- ⑩ « 1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;
- ⑪ « 2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;
- ⑫ « 3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la

participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

- ⑬ « Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.
- ⑭ « *Art. L. 2242-23.* – L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.
- ⑮ « Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.
- ⑯ « Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6.
- ⑰ « Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que prévoit l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. »
- ⑱ II. – Le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des accords sur la mobilité conclus au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail avant le 31 décembre 2015.
- Mme la présidente.** La parole est à Mme Nathalie Goulet, sur l'article.
- Mme Nathalie Goulet.** Pour ne pas allonger le débat, je renonce à mon temps de parole.
- Mme la présidente.** L'amendement n° 617, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :
- Supprimer cet article.
- La parole est à M. Jean Desessard.
- M. Jean Desessard.** Tels qu'ils sont définis, les accords de mobilité interne portent un grave préjudice aux salariés qui y sont soumis.
- Tout d'abord, ils tendent à renverser la hiérarchie des normes, en permettant qu'un accord d'entreprise modifie en profondeur le contrat de travail.
- Ensuite, le fait d'appliquer une procédure de licenciement individuel pour motif économique à plusieurs salariés est contraire à la directive européenne 98/59/CE du 20 juillet 1998, qui institue une procédure de licenciements collectifs.
- Enfin, ces accords qui bouleversent les conditions de travail de plusieurs salariés ne sont pas majoritaires, contrairement aux accords de maintien dans l'emploi.
- Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, *rapporteur*. Évidemment défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, *ministre*. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Je suis saisie de deux amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 600, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 6

Remplacer les mots :

L'employeur peut

par les mots :

L'employeur et les organisations syndicales peuvent

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Les accords de mobilité interne restructurent en profondeur l'entreprise. Il est important que les organisations syndicales puissent partager l'initiative des négociations avec l'employeur. Cet amendement vise à leur en donner la possibilité.

Mme la présidente. L'amendement n° 262, présenté par MM. Vanlerenberghe, Marseille et Amoudry, Mmes Dini et Jouanno, M. Roche et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC, est ainsi libellé :

Alinéa 6

Remplacer les mots :

peut engager

par le mot :

engage

La parole est à M. Jean-Marie Vanlerenberghe.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. L'objet de cet amendement, très important à nos yeux, est de rétablir le caractère obligatoire de la négociation engagée par l'employeur sur la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'article 15 de l'ANI tend bien à prévoir une obligation de négociation triennale sur la mobilité interne, obligation que respectait d'ailleurs le texte initial du projet de loi ; la négociation n'est devenue facultative qu'à la suite de l'adoption en commission d'un amendement du rapporteur à l'Assemblée nationale.

M. Jeannerot m'a expliqué en commission que ce changement se justifiait par la corrélation de la négociation sur la mobilité interne à la seule négociation triennale obligatoire en entreprise, à savoir celle qui est relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la GPEC.

Toutefois, cette dernière négociation n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 300 salariés. Il s'agit donc d'une régression par rapport à l'ANI.

Rendre facultative la négociation sur la mobilité interne a pour but de libérer les entreprises de moins de 300 salariés de toute obligation de négociation sur ce sujet, de la même manière qu'elles en sont déjà dispensées par la GPEC.

Une telle modification ne se justifie pas pour au moins deux raisons.

D'abord, la GPEC et la mobilité interne ne sont pas parfaitement interchangeables. Elles font d'ailleurs l'objet de deux sous-sections distinctes du code.

Ensuite, il était bien prévu dans l'ANI une obligation de négociation.

Dans ces conditions, il me semble nécessaire de revenir à l'accord, à tout l'accord et rien qu'à l'accord !

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, *rapporteur*. Ces deux amendements ont en commun de porter sur l'alinéa 6, mais ils sont parfaitement contradictoires.

Le premier amendement tend à donner la possibilité aux organisations syndicales de prendre l'initiative d'engager la négociation sur la mobilité interne. En droit du travail, l'engagement d'une négociation obligatoire dans l'entreprise relève de l'employeur, en vertu de son pouvoir général de direction et d'organisation. C'est un principe général auquel il n'est pas souhaitable, dans l'intérêt des salariés, de faire ici exception.

La commission est donc défavorable à l'amendement n° 600.

Le second amendement tend à prévoir le caractère obligatoire de la négociation sur la mobilité interne.

Monsieur Vanlerenberghe, je reprendrai, sous le contrôle de M. le ministre, les explications que je vous ai données en commission. L'Assemblée nationale a apporté à l'article sur la mobilité interne une importante modification, qui me semble pertinente, car elle renforce dans une large mesure les garanties des salariés.

Si la négociation a perdu le caractère obligatoire qu'elle avait dans le projet de loi initial, elle s'insère désormais plus directement – et cela me semble astucieux – dans le cadre de la GPEC, y compris pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier sur ce thème, ce qui me paraît de nature à dissiper les doutes que vous avez exprimés.

Les modifications apportées par l'Assemblée nationale visent précisément à garantir que la mobilité interne ne sera pas utilisée comme un outil de diminution de la masse salariale en cas de difficultés conjoncturelles. C'est une garantie supplémentaire.

C'est pourquoi je ne pense pas – mais, encore une fois, je parle sous le contrôle de M. le ministre – qu'il faille revenir sur l'équilibre auquel sont parvenus les députés.

Je ne peux donc qu'être défavorable à l'amendement n° 262, tout en souhaitant, monsieur Vanlerenberghe, que M. le ministre vous apporte sur ce point les assurances que je n'ai pas su vous donner pleinement en commission.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, *ministre*. En ce qui concerne votre amendement, mon Desessard, je suis tout à fait en accord avec les explications de M. le rapporteur.

Monsieur Vanlerenberghe, je vous remercie d'être un aussi vigilant défenseur du texte gouvernemental !

Effectivement, l'Assemblée nationale a apporté des modifications, que j'ai approuvées après avoir vérifié, comme je le fais toujours, avec l'ensemble de mes interlocuteurs qu'elles ne remettaient pas en cause l'équilibre de l'accord, ce qui m'a été confirmé.

Des arguments, basiques et concrets, d'organisation justifiaient l'amendement qui a été adopté à l'Assemblée nationale, et donc le texte qui vous est proposé. Des négociations obligatoires tous les trois ans, dans tous les secteurs et dans toutes les entreprises, sur la mobilité interne ne répondraient pas forcément aux nécessités et pourraient conduire à négocier des sujets l'ayant déjà été.

Cette vision pragmatique des choses explique la légère modification apportée par les députés, modification à laquelle – je le redis – j'ai donné mon accord. Même si cette faculté ne figurait ni dans le texte de l'ANI ni dans le projet de loi initial, elle a été parfaitement comprise par l'ensemble des parties prenantes.

Mme la présidente. Le vote sur ces deux amendements est réservé.

Je suis saisie de deux amendements identiques.

L'amendement n° 536 est présenté par MM. Vanlerenberghe, Marseille et Amoudry, Mmes Dini et Jouanno, M. Roche et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC.

L'amendement n° 634 rectifié est présenté par Mmes Procaccia, Troendle et Bruguière, MM. Savary et Dulait, Mme Deroche, MM. Cardoux, Husson et Pinton, Mme Giudicelli, MM. Buffet, Gilles et Cambon et Mme Debré.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 7

Supprimer les mots :
à l'entreprise

La parole est à M. Jean-Marie Vanlerenberghe, pour défendre l'amendement n° 536.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. L'objet de cet amendement est de clarifier l'alinéa 7 de l'article 10.

En effet, tandis que le début de l'alinéa mentionne les entreprises et groupes d'entreprises pour organiser la mobilité interne, la suite de l'alinéa ne fait plus mention que de l'entreprise.

Il y a là une incohérence, et peut-être même davantage s'il s'agit de restreindre le champ de la mobilité à l'entreprise, même lorsque celle-ci fait partie d'un groupe.

Cette restriction n'est pas conforme, me semble-t-il, au souhait des négociateurs de l'ANI, qui avaient une acception large de la notion d'entreprise visée à l'article 15.

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière, pour présenter l'amendement n° 634 rectifié.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. Mon argumentation est la même que celle de M. Vanlerenberghe. L'important est en effet qu'un emploi soit reproposé au salarié !

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Ces amendements résultent, me semble-t-il, d'une erreur de lecture de l'alinéa 7, qu'il faut, il est vrai, lire avec beaucoup d'attention pour bien le comprendre.

La référence qui est ici faite aux groupes d'entreprises concerne ceux qui sont soumis à la négociation obligatoire sur la GPEC, c'est-à-dire les groupes d'au moins 300 salariés, et porte sur l'intégration de la négociation sur la mobilité interne à ce cadre préexistant.

Cela signifie non pas que ces accords de mobilité interne ont vocation à organiser la mobilité au sein d'un groupe, *a fortiori* à une échelle internationale, mais simplement que, pour les entreprises faisant partie de ces groupes, la négociation s'inscrit dans ce cadre spécifique.

C'est en tout cas l'interprétation que je fais, en toute humilité, de cet alinéa. M. le ministre nous confirmera peut-être que c'est la bonne.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Je confirme l'interprétation de M. le rapporteur !

Aux termes de l'accord, « la négociation prévue ci-dessus doit porter sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ». Ce point a été considéré comme un des points d'équilibre de l'accord par les partenaires sociaux.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 530 rectifié, présenté par MM. Antiste, Patient, Antoinette, Tuheiva, J. Gillot, Cornano et Mohamed Soilihi, Mme Claireaux et MM. Desplan, S. Larcher et Vergoz, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 12

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les départements et les régions d'outre-mer, la mobilité géographique décidée en application de l'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 ne peut pas dépasser la limite géographique du département de résidence du salarié. »

La parole est à M. Maurice Antiste.

M. Maurice Antiste. L'amendement que je défends a été cosigné par dix de mes collègues, qui sont tous des représentants ultramarins.

L'article 10 permet, sous réserve de la signature d'un accord par des organisations syndicales représentant 30 % des salariés aux dernières élections professionnelles, d'organiser la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise des salariés.

Notre amendement vise à prendre en compte la situation des salariés ultramarins, notamment en matière de vie professionnelle, personnelle et familiale.

L'objet de l'amendement est clair. Nous représentons des territoires dispersés sur les océans. J'ose croire, monsieur le rapporteur, monsieur le ministre, que vos réflexions vous ont amenés à comprendre la grande logique de mon intervention et que vous réserverez un avis favorable à mon amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 601, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 13

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Avant sa signature, le projet d'accord collectif issu de la négociation mentionnée au présent article fait l'objet d'un avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le cadre de la consultation prévue à l'article L. 4612-8.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement porte sur la mobilité interne.

Cela a été très souvent dit, mais je rappelle que les accords de mobilité interne constituent une modification très importante des conditions de travail.

Il faut donc faire très attention à ce que cette mobilité ne soit pas mal utilisée par certains employeurs, car, même si la mobilité résulte et résultera d'un accord, on ne peut pas sous-estimer le fait que celui-ci aura été adopté dans le cadre d'un lien de subordination entre le salarié et son employeur.

Or, le salarié pourrait injustement pâtir des obligations dictées par l'employeur.

Sur le plan juridique, la Cour de cassation a fortement réduit le champ des clauses de mobilité et sa jurisprudence s'est précisément appuyée sur le lien entre métier exercé et position hiérarchique pour valider ou invalider les clauses de mobilité.

Il y a donc tout lieu de penser que sa démarche sera parallèle en cas de contestation de la mise en œuvre de la clause de mobilité collective dans une application personnelle.

En outre, et c'est là le cœur de mon propos, les conséquences de la mobilité sur la vie professionnelle et personnelle du salarié sont loin d'être négligeables. Comment s'empêcher de penser aux conséquences désastreuses qu'elle a pu avoir chez France Télécom ? Dans le cadre de la mise en examen de l'ancien P-DG de France Télécom, les syndicats ont dénombré près de quatre-vingts suicides ou tentatives de suicide, dont plusieurs dizaines sont imputables à la mobilité.

De plus, dans le cas de France Télécom, c'est précisément l'action syndicale des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui a permis de mettre en lumière les conséquences de la mobilité parmi les causes principales de la souffrance au travail, ce qui démontre l'importance de la consultation du CHSCT.

Mme la présidente. L'amendement n° 547 rectifié, présenté par MM. Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Hue, Mazars, Placade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 13

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« *Art. L. 2242-22-...*— Par dérogation à l'article L. 2232-12, la validité de l'accord mentionné à l'article L. 2242-21 est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »

La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. L'article 10 définit la négociation relative à la mobilité interne dans l'entreprise, qui se caractérise par un changement de poste ou de lieu de travail au sein de la même entreprise.

Les accords concernant la mobilité devront être conclus par des syndicats représentant 30 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles, selon la procédure de droit commun définie à l'article L. 2232-12 du code du travail.

Cet amendement vise à garantir que ces accords seront signés par des organisations représentant au moins 50 % des suffrages exprimés.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. L'amendement n° 530 rectifié, qui rassemble plusieurs de nos collègues des départements d'outre-mer, vise à préciser que, dans les départements et régions d'outre-mer, la mobilité interne ne peut pas dépasser la limite géographique du département de résidence.

Les départements d'outre-mer présentent des spécificités que nous avons naturellement le devoir de prendre en compte et, sur ce point, à propos duquel le Gouvernement ne manquera sans doute pas de faire entendre sa voix, je m'en remets à la sagesse de notre assemblée.

L'amendement n° 601 est présenté par notre collègue Jean Desessard, qui propose de soumettre pour avis le projet d'accord de mobilité interne au CHSCT.

Je l'ai dit en commission, je considère que les auteurs de cet amendement soulèvent une question intéressante. On voit bien que l'impact de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise mériterait sans doute d'être étudié au sein du CHSCT et, en tout cas, que ce dernier soit informé.

Je souhaite avoir l'avis du Gouvernement sur cette question.

L'amendement n° 547 rectifié prévoit une condition dérogatoire de majorité, fixée à 50 %, pour les accords de mobilité interne, ce qui revient à appliquer pour ceux-ci les mêmes dispositions que pour les accords de maintien dans l'emploi.

Il me semble cependant, madame Laborde, que nous ne sommes pas ici dans la même logique : l'obligation de négocier a été remplacée par une faculté. Aucune disposition ne force à obtenir un accord.

J'émet donc un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Les raisons qui ont poussé ses auteurs à déposer l'amendement n° 530 rectifié sont extrêmement compréhensibles, et l'on voit bien à quelles réalités de la vie quotidienne des ultramarins celui-ci renvoie.

Je voudrais, monsieur Antiste, vous rassurer totalement, non pas en donnant un avis favorable, mais en essayant d'analyser ce que les textes, y compris le présent projet de loi, offrent comme garanties.

Tout d'abord, ce n'est pas le groupe qui est concerné par le dispositif, mais l'entreprise. La mobilité ne peut donc intervenir qu'au sein de celle-ci. Voilà déjà une première limite. Les entreprises sont en effet souvent implantées dans un même département, même si l'on peut, certes, imaginer que certaines le soient dans plusieurs départements, ultramarins ou non.

Ensuite et surtout, j'insiste sur le fait qu'une condition a été renforcée, par moi-même, dans le projet de loi initial, et par l'Assemblée nationale, qui a amendé ce dernier : il est obligatoire, dans l'accord, de tenir compte de la contrainte personnelle et familiale.

Autrement dit, il ne pourra pas y avoir d'accord de mobilité prévoyant qu'un ultramarin peut être envoyé dans un lieu, même situé en France, car un tel lieu peut-être très éloigné,

dans des conditions qui mettraient en cause sa vie personnelle et familiale. C'est une garantie fondamentale qui est ainsi accordée.

Par ailleurs, si, suivant votre raisonnement jusqu'au bout, nous limitons strictement la mobilité au département, nous risquerions d'« enfermer » ceux qui y sont prêts, qu'ils soient ultramarins ou qu'ils aient été affectés outre-mer et souhaitent simplement revenir en métropole, dans un paradis, certes, mais dans un paradis qu'ils voudraient éventuellement quitter.

En résumé donc, ceux qui voudront « bouger » pourront le faire ; ceux qui ne souhaitent pas quitter une île où ils ont leur vie personnelle et familiale ne pourront pas faire l'objet d'un accord de mobilité. La réalité juridique répond donc à vos préoccupations.

S'agissant de l'amendement n° 601, je pense, monsieur Desessard, qu'il faut faire attention à ne pas créer un trait d'union entre le champ d'intervention du comité d'entreprise et celui du CHSCT, dont les compétences, même si elles se sont beaucoup renforcées ces dernières années et sont extrêmement importantes, restent plus étroites que celles du comité d'entreprise.

Je vous rappelle que, s'il y a un accord de mobilité, il est obligatoirement soumis à l'avis du comité d'entreprise, qui, entre autres pouvoirs, a celui de saisir lui-même le CHSCT sur des aspects correspondant aux compétences de ce dernier. Le CHSCT n'est donc pas exclu, mais il ne sera saisi qu'à la demande du comité d'entreprise.

Ces deux instances sont d'égale importance, mais elles n'interviennent pas dans les mêmes conditions, et je crois très important de ne pas mêler complètement leurs rôles.

C'est la raison pour laquelle, ici comme à l'Assemblée nationale, j'émetts un avis défavorable.

Enfin, madame Laborde, l'objectif des partenaires sociaux a été de faire en sorte que la signature des accords de mobilité ne soit pas trop difficile, mais, s'il se trouve dans l'entreprise des syndicats représentant plus de 50 % pour s'y opposer, l'accord de mobilité ne verra pas le jour, car je suis persuadé qu'ils mettront leur « veto ».

Je suis donc également défavorable à l'amendement n° 547 rectifié.

Mme la présidente. Le vote sur ces trois amendements est réservé.

Je suis saisie de six amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 515 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laménie, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lenoir, Sido et les membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail résultant de l'application des stipulations de l'accord relatif à la mobilité interne mentionné au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un

motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord. »

La parole est à M. Christian Cambon

M. Christian Cambon. Le projet de loi prévoit le cas où le salarié refuserait l'application à son contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne : ce refus entraînerait un licenciement. Or, le projet de loi qualifie ce licenciement de licenciement économique et individuel, alors que l'ANI avait prévu un licenciement pour motif personnel.

Le Gouvernement s'était pourtant engagé à retranscrire fidèlement les termes de l'accord.

Il n'est par ailleurs aucunement lié par l'avis du Conseil d'État, qui lui a suggéré de transposer aux accords de mobilité interne la solution prévue pour les accords de maintien dans l'emploi, à savoir un licenciement individuel pour motif économique.

En proposant une qualification de licenciement pour motif personnel, l'ANI s'appuyait sur l'article 30 de la loi du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II, transposé à l'article L.1222-8 du code du travail.

La Cour de cassation applique cet article et admet que le refus par le salarié d'accepter la modification de son contrat de travail constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Selon elle, le juge doit seulement s'assurer que la modification est une conséquence nécessaire de l'application de l'accord de réduction du temps de travail.

La qualification de licenciement économique pose un problème en cas de refus d'au moins dix salariés : il s'agit normalement d'un licenciement collectif alors que le projet de loi prévoit d'en faire une addition de licenciements individuels, ce que n'acceptera certainement pas la chambre sociale de la Cour de cassation.

Or, si le juge estime qu'il y a un licenciement collectif, celui-ci entraînera un plan de sauvegarde de l'emploi et des obligations très contraignantes pour l'entreprise. Le projet de loi manquerait ainsi ses objectifs de simplification et de flexibilité.

Le présent amendement vise donc à rétablir la qualification de licenciement pour motif personnel, conformément à ce qu'avait prévu l'accord national interprofessionnel.

Mme la présidente. L'amendement n° 630 rectifié, présenté par Mmes Procaccia, Troendle et Bruguière, MM. Savary et Dulait, Mme Deroche, MM. Cardoux, Husson et Pinton, Mme Giudicelli, MM. Buffet, Gilles et Cambon et Mme Debré, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Après les mots :

leur licenciement repose sur

rédiger ainsi la fin de cet alinéa :

le refus d'application des mesures prévues par l'accord collectif et fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Il ouvre droit aux mesures de reclassement que doit prévoir l'accord.

La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. L'amendement se justifie par son texte même.

Mme la présidente. L'amendement n° 618, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Supprimer le mot :

individuel

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement vise à supprimer le caractère individuel du licenciement économique lorsque des salariés refusent l'application de l'accord de mobilité interne à leur contrat de travail. Ces salariés doivent pouvoir bénéficier du suivi accompagnant les procédures actuelles de licenciement économique.

Mme la présidente. L'amendement n° 516 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laménié, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lenoir, Sido et les membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Supprimer les mots :

et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que prévoit l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

La parole est à M. Christian Cambon.

M. Christian Cambon. Il s'agit, toujours dans la même logique, de revenir aux dispositions de l'accord national interprofessionnel et de respecter la volonté des partenaires sociaux.

Cet amendement vise ainsi à supprimer les obligations d'accompagnement et de reclassement, formalités trop lourdes et onéreuses, pour l'entreprise comme pour la société, et donc susceptibles de créer une discrimination vis-à-vis des salariés ayant accepté les clauses de l'accord.

Mme la présidente. L'amendement n° 666, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Remplacer le mot :

prévoit

par les mots :

doit prévoir

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, ministre. Cet amendement, de nature rédactionnelle, permet d'éviter toute erreur d'interprétation : l'accord doit obligatoirement prévoir des mesures d'accompagnement et de reclassement destinées aux salariés éventuellement licenciés, dans des conditions spécifiques qui sont parfaitement bien précisées dans le texte.

D'autres amendements me donneront l'occasion revenir sur ce point.

Mme la présidente. L'amendement n° 633 rectifié, présenté par Mmes Procaccia, Troendle et Bruguière, MM. Savary et Dulait, Mme Deroche, MM. Cardoux, Husson et Pinton, Mme Giudicelli, MM. Buffet, Gilles et Cambon et Mme Debré, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Supprimer les mots :

, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1

La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. Cet amendement vise à simplifier le dispositif et à revenir à la logique des mesures d'accompagnement sans faire référence aux dispositifs applicables en matière de licenciement économique classique.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Notre collègue Christian Cambon pose, par son amendement n° 515 rectifié, une question centrale qui a fait l'objet de toute notre attention lors des multiples auditions de spécialistes du droit du travail ou de la chambre sociale de la Cour de cassation que nous avons réalisées. J'espère pouvoir le convaincre que le texte auquel le Gouvernement est parvenu, après avis du Conseil d'État, est équilibré et sécurise le dispositif.

Vous proposez, monsieur Cambon, que la rupture du contrat de travail des salariés refusant l'accord de mobilité interne soit qualifiée de licenciement pour motif personnel, autrement dit que l'on en revienne à la rédaction initiale. C'était d'ailleurs, vous avez eu raison de le souligner, le motif retenu par l'accord, mais il comportait de fortes incertitudes juridiques, notamment par rapport à la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail, l'OIT.

Nous avons longuement étudié les contours de ce licenciement, je le répète, au cours du travail préparatoire et, dans un souci de sécurisation juridique, il a été décidé de préciser qu'il s'agissait d'un licenciement individuel pour motif économique. Après mûre réflexion, cela me semble être la solution la plus sûre. Si d'aventure il devait se produire plus de dix licenciements, nous ne serions pas pour autant dans le cadre d'un PSE, puisqu'il s'agit de licenciements individuels pour motif économique.

Telles sont les raisons pour lesquelles la commission a émis un avis défavorable sur cet amendement.

J'en viens à l'amendement n° 630 rectifié, que l'on pourrait résumer en ces termes : créer un motif *sui generis* de rupture du contrat de travail des salariés lié au refus de l'application de l'accord de mobilité interne. Cet amendement vise à faire découler directement la rupture du contrat de travail du salarié du refus d'application de l'accord de mobilité. C'est donc bien un nouveau motif de licenciement *sui generis* qui est ainsi créé.

S'il y a quelques précédents en la matière, notamment, vous l'avez évoqué, dans le cas des accords de réduction du temps de travail de la loi Aubry II, la validité juridique de cette hypothèse est également contestée, je le précise, au regard de la convention n° 158 de l'OIT.

J'estime donc que la rédaction actuelle est la meilleure et, en tout cas, la plus sûre juridiquement, et j'émet donc un avis défavorable sur cet amendement.

L'amendement n° 618 de M. Desessard tend à supprimer le caractère individuel du licenciement pour motif économique du salarié refusant l'application d'un accord de mobilité interne.

Le raisonnement que j'ai développé au sujet de l'amendement n° 515 rectifié de M. Cambon s'applique au vôtre, monsieur Desessard ; la commission y est donc également défavorable.

L'amendement n° 516 rectifié de M. Cardoux est un amendement de repli qui vise à supprimer les mesures d'accompagnement offertes aux salariés licenciés après avoir refusé l'application d'un accord de mobilité interne. Il est en contradiction avec l'ANI, qui prévoit précisément – c'est un équilibre – que ledit accord devra comporter des mesures de reclassement. Il entre également en contradiction avec le caractère économique du licenciement du salarié. Or ces mesures s'imposent.

J'ajoute que je ne partage pas l'analyse conduite par l'auteur dans l'objet de l'amendement sur la discrimination susceptible d'être introduite à l'égard des salariés ayant accepté l'accord. Contrairement aux salariés licenciés, ils conserveront un emploi. Il est en outre faux de sous-entendre que le salarié refusera l'accord simplement pour bénéficier des mesures de reclassement, puis de l'assurance chômage, puis de la solidarité nationale.

L'avis de la commission est donc défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. La question des modalités de licenciement au cas où un salarié refuserait un plan de mobilité est un sujet délicat. D'abord, il est normal de lui offrir cette possibilité. Au début de la négociation, la position du patronat était simple : le salarié qui refuse le plan est considéré comme démissionnaire ! La position syndicale visait au contraire à protéger le salarié qui, au bout du compte, le refuserait.

Il était prévu dans l'ANI, j'en conviens parfaitement, un licenciement pour motif personnel, mais cette disposition a été extrêmement contestée juridiquement. Vous me direz que les juristes sont capables de dire « blanc » et « noir » selon ceux à qui ils s'adressent ou qui s'adresse à eux, mais, dans ces cas-là, l'État a l'avantage de pouvoir demander l'avis d'un conseiller, le Conseil d'État, et celui-ci a été extrêmement clair.

Certes, nous ne sommes pas tenus par cet avis, mais il est utile d'avoir un conseil juridique. Manifestement, vous avez eu connaissance de l'analyse du Conseil d'État, que j'ai largement divulguée, parce que j'agis en toute transparence.

Le Conseil d'État nous a conseillé, pour sécuriser juridiquement ce texte par rapport aux grands engagements de la France, notamment les conventions de l'OIT, de choisir le motif économique. C'est l'unique raison pour laquelle nous n'avons pas, sur ce point, respecté l'accord, et, je le répète, nous l'avons fait en concertation avec tous les partenaires, afin de vérifier que cette disposition n'introduisait pas de déséquilibre par rapport à l'accord initial.

D'une manière globale, les partenaires sociaux comme le Gouvernement cherchent à sécuriser les procédures juridiques. C'est la raison pour laquelle j'ai voulu sécuriser le texte qui va servir ensuite de base aux négociations. Tel est l'objet de cette modification, qui va dans le sens de l'intérêt général.

Viennent ensuite les mesures de reclassement. Au bout du compte, le dispositif qui résulte des travaux de l'Assemblée nationale me paraît bien adapté à la situation. Il doit y avoir des possibilités de reclassement, mais dans des conditions différentes des conditions habituelles ; elles sont définies dans le texte et correspondent bien, là aussi, aux besoins des entreprises et des salariés.

Telles sont les raisons pour lesquelles je donne un avis défavorable à l'ensemble de ces amendements.

Mme la présidente. Le vote sur ces six amendements est réservé.

Le vote sur l'article 10 est réservé.

Section 2

Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés conjoncturelles

Article 11

- ① I. – L'intitulé du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi rédigé : « Aide aux salariés placés en activité partielle ».
- ② II. – Les divisions et intitulés des sections 1 à 4 du même chapitre II sont supprimés.
- ③ III. – L'article L. 5122-1 du même code est ainsi modifié :
 - ④ 1° Le premier alinéa est ainsi modifié :
 - ⑤ a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;
 - ⑥ b) Les mots : « de chômage partiel et bénéficiaire d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, » ;
 - ⑦ c) Le mot : « salaire » est remplacé par le mot : « rémunération » ;
 - ⑧ 2° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
 - ⑨ « En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement. » ;
 - ⑩ 3° Les trois derniers alinéas sont remplacés par des II et III ainsi rédigés :
 - ⑪ « II. – Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'État. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'État et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.
 - ⑫ « Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.
 - ⑬ « III. – L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en

tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements. »

- ⑭ IV. – L'article L. 5122-2 du même code est ainsi rédigé :
- ⑮ « Art. L. 5122-2. – Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation. »
- ⑯ « Dans ce cas, le pourcentage mentionné au II de l'article L. 5122-1 est majoré dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. »
- ⑰ V. – L'article L. 5122-3 du même code est abrogé.
- ⑱ VI. – L'article L. 5122-4 du même code est ainsi modifié :
- ⑲ 1° Après la seconde occurrence du mot : « applicable », la fin de l'article est ainsi rédigée : « à l'indemnité versée au salarié. » ;
- ⑳ 2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ㉑ « Cette indemnité est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires. »
- ㉒ VI bis. – Au 3° de l'article L. 3232-2 du même code, les mots : « de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'activité partielle ».
- ㉓ VII. – L'article L. 3232-5 du même code est ainsi modifié :
- ㉔ 1° Au premier alinéa, les mots : « d'allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel » sont remplacés par les mots : « d'indemnité d'activité partielle » ;
- ㉕ 2° Au second alinéa, les mots : « aux allocations légales ou conventionnelles de chômage partiel, » sont remplacés par les mots : « à l'indemnité d'activité partielle ».
- ㉖ VIII. – La section 4 du chapitre II du titre III du livre II de la troisième partie du même code est abrogée.
- ㉗ IX. – (*Suppression maintenue*)
- ㉘ X. – L'article L. 5428-1 du même code est ainsi modifié :
- ㉙ 1° Au premier alinéa, les mots : « l'allocation de chômage partiel, » sont supprimés ;
- ㉚ 2° Au deuxième alinéa, après les mots : « ainsi que », sont insérés les mots : « l'indemnité d'activité partielle, ».
- ㉛ XI. – À la fin du dernier alinéa de l'article L. 242-10 du code de la sécurité sociale, les mots : « du chômage partiel » sont remplacés par les mots : « de l'activité partielle ».
- ㉜ XII. – Le code général des impôts est ainsi modifié :
- ㉝ 1° Au premier alinéa du b du 5 de l'article 158, après le mot : « allocations », sont insérés les mots : « et indemnités » ;
- ㉞ 2° L'article 231 bis D est ainsi modifié :
- ㉟ a) La référence « du 2° de l'article L. 5122-2, des articles » est remplacée par la référence : « des articles L. 5122-2, » ;

⑳ b) Après le mot : « allocations », il est inséré le mot : « , indemnités ».

㉑ XIII. – Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport présentant des propositions pour renforcer l'attractivité du régime de l'activité partielle.

Le vote sur l'article 11 est réservé.

Article 12

- ① I. – Le titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Maintien et sauvegarde de l'emploi » ;
- ③ 2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :
- ④ « Chapitre V »
- ⑤ « **Accords de maintien de l'emploi** »
- ⑥ « Art. L. 5125-1. – I. – En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2. »
- ⑦ « Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35. »
- ⑧ « II. – L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil. »
- ⑨ « L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés : »
- ⑩ « 1° Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ; »
- ⑪ « 2° Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance. »
- ⑫ « L'accord prévoit les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel. »

- ⑬ « III. – La durée de l'accord ne peut excéder deux ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique.
- ⑭ « L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application, pour ce motif, dans les conditions fixées à l'article L. 5125-5.
- ⑮ « IV. – L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. À défaut, l'article L. 1222-6 s'applique.
- ⑯ « Art. L. 5125-2. – Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.
- ⑰ « Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que prévoit l'accord.
- ⑱ « L'accord contient une clause pénale au sens de l'article 1226 du code civil. Celle-ci s'applique lorsque l'employeur n'a pas respecté ses engagements, notamment ceux de maintien de l'emploi mentionnés à l'article L. 5125-1. Elle donne lieu au versement de dommages-intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord.
- ⑲ « L'accord prévoit les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée.
- ⑳ « Art. L. 5125-3. – Les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 lors de leur première réunion suivant sa conclusion.
- ㉑ « Art. L. 5125-4. – I. – Par dérogation à l'article L. 2232-12, la validité de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.
- ㉒ « II. – Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.
- ㉓ « À défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26.
- ㉔ « L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.
- ㉕ « III. – Le temps passé aux négociations de l'accord mentionné au premier alinéa du II n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.
- ㉖ « Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.
- ㉗ « IV. – Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie du code du travail pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24.
- ㉘ « Art. L. 5125-5. – L'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires, lorsque le juge estime que les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative.
- ㉙ « Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. À l'issue de ce délai, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale et sérieuse de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise, il autorise, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou le résilie.
- ㉚ « Art. L. 5125-6. – En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1, le calcul des indemnités légales de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20, se fait sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.
- ㉛ « Art. L. 5125-7. – L'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 est cumulable avec les dispositions prévues au présent chapitre. »
- ㉜ II. – Chaque année, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant évaluation des accords de maintien de l'emploi.

Mme la présidente. L'amendement n° 619, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Supprimer cet article.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Nous avons déposé un amendement de suppression de l'article 12, et vous savez donc ce que nous pensons de celui-ci. S'il n'y avait pas eu un vote unique, mes collègues socialistes se seraient sans doute abstenus. Je ne sais quel aurait été alors le sort de cet article...

Les accords de maintien dans l'emploi portent un grave préjudice aux salariés qui y sont soumis.

D'une part, ils renversent la hiérarchie des normes, en permettant qu'un accord d'entreprise modifie en profondeur le contrat de travail.

D'autre part, le fait d'appliquer une procédure de licenciement individuel pour motif économique pour plusieurs salariés est contraire à la directive européenne 98/59/CE du 20 juillet 1998, qui prévoit une procédure de licenciements collectifs.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. L'article 12 constituant l'un des socles de l'accord, l'avis de la commission est défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 602, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 6

Remplacer les mots :

analysé avec

par les mots :

partagé par

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Le diagnostic de « graves difficultés économiques conjoncturelles » est la condition *sine qua non* à l'instauration d'un accord de maintien dans l'emploi. On en comprend aisément la raison : les sacrifices demandés aux salariés tels que la modification de la durée du travail ou de la rémunération ne saurait être consentie si l'entreprise n'était pas en grande difficulté économique.

Pourtant, les auteurs de ce texte ont considéré que les représentants des salariés n'avaient pas leur mot à dire sur la réalité du diagnostic. Seul l'employeur serait habilité à certifier l'existence de difficultés économiques. Drôle de conception de la démocratie sociale,...

Mme Marie-Noëlle Lienemann. On peut le dire !

M. Jean Desessard. ... pourtant si souvent invoquée.

Le texte affirme, en effet, que le diagnostic des difficultés économiques doit être « analysé » avec les syndicats des salariés. Or, une simple analyse ne signifie pas un accord. Le diagnostic doit, en effet, être partagé par les syndicats pour qu'un réel consensus puisse s'établir, qu'un réel dialogue s'instaure et que l'accord ne soit pas le résultat d'une volonté unilatérale de l'employeur.

L'existence de graves difficultés économiques conjoncturelles de l'entreprise est un élément essentiel sur lequel tous les débats doivent être concentrés. L'employeur ne doit pas

pouvoir invoquer ce motif à la légère et s'en servir comme d'un prétexte pour modifier en profondeur les conditions de travail des salariés, voire pour les licencier.

Les conditions économiques mettant en difficulté l'entreprise doivent être également constatées et admises par les organisations syndicales représentant les salariés, afin de donner une véritable légitimité aux accords de maintien dans l'emploi.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Il s'agit d'un débat sémantique : la conjoncture doit-elle être « analysée » ou « partagée » ? Ce qui compte, conformément à l'esprit de l'accord, c'est que l'analyse de la conjoncture fasse l'objet d'un consensus entre les partenaires sociaux et le chef d'entreprise.

C'est la raison pour laquelle le terme choisi par les partenaires sociaux, à savoir « analysé », me convient. La commission émet donc un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. L'avis du Gouvernement est également défavorable.

La question a d'ailleurs donné lieu à un débat juridique devant le Conseil d'État, qui nous a suggéré de retenir le terme « analysé ». Le terme « partagé » contient une sorte d'identité absolue de vues entre les représentants des salariés et de l'employeur qui me paraît excessif. Nous ne sommes pas non plus au pays des Bisounours ! Une analyse peut donc faire apparaître des points de vue différents, mais qui sont susceptibles d'être pris en compte dans leur diversité.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 603, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 6

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Il appartient à l'employeur de produire les éléments nécessaires pour établir le diagnostic des graves difficultés économiques conjoncturelles. L'absence de transmission d'informations connues par l'employeur au moment du diagnostic entraîne la nullité de l'accord.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Afin de respecter l'impératif de démocratie sociale dans lequel s'inscrit ce projet de loi, je propose, au nom du groupe écologiste, un amendement visant à améliorer l'information dont disposent les organisations syndicales dans le cadre des accords de maintien dans l'emploi, pour qu'un dialogue social constructif et égalitaire puisse être mené.

Les accords de maintien dans l'emploi sont conditionnés par l'existence de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise. Il est alors important que l'ensemble des informations permettant d'en établir le diagnostic soient transmises par l'employeur aux syndicats.

Ces derniers, qui seront les signataires de l'accord, doivent disposer d'éléments suffisants pour juger de la pertinence non seulement de l'accord, mais aussi des modalités de sa mise en œuvre. Il est légitimement impensable, pour les organisations syndicales, de signer un accord dont ils ne connaîtraient même pas le *leitmotiv*.

Il convient dès lors que l'absence de transmission par l'employeur des informations permettant d'établir le diagnostic des difficultés économiques rende l'accord caduc. C'est une exigence de transparence.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. L'amendement de notre collègue vise à annuler l'accord de maintien dans l'emploi si, d'aventure, l'employeur ne transmet pas toutes les informations nécessaires.

Le caractère automatique de cette nullité me paraît vraiment disproportionné et d'une trop grande sévérité. Le moindre oubli aurait ainsi des conséquences énormes.

Par ailleurs, et afin de rassurer notre collègue, je rappelle que les accords de maintien dans l'emploi devront comporter une clause pénale, par nature protectrice des droits des salariés.

La commission émet donc un avis défavorable sur cet amendement.

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Je suis saisie de deux amendements identiques.

L'amendement n° 507 est présenté par M. Détraigne et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC.

L'amendement n° 548 rectifié est présenté par MM. Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Mazars, Plancade, Requier, Vall et Vendasi.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 7

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic, le comité d'entreprise peut mandater un expert-comptable dans les conditions prévues par l'article L.2325-35. Un avocat et un expert-comptable peuvent être mandatés par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation. Les honoraires des professionnels ainsi mandatés sont à la charge de l'entreprise.

La parole est à Mme Nathalie Goulet pour présenter l'amendement n° 507.

Mme Nathalie Goulet. Dans le cadre de la mise en œuvre des accords de maintien de l'emploi, le projet de loi prévoit que le comité d'entreprise peut mandater un expert-comptable pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et la négociation dans les conditions prévues par l'article L.2325-35 du code du travail.

Cet amendement vise à permettre au comité d'entreprise de mandater non seulement un expert-comptable mais aussi un avocat pour assister les organisations syndicales dans la phase de négociation des accords de maintien de l'emploi.

En effet, l'élaboration d'actes juridiques tels que les accords collectifs suppose la mise en œuvre de compétences propres aux avocats, c'est-à-dire aux professionnels du droit, et non pas seulement aux gens du chiffre.

C'est la raison pour laquelle nous proposons que le comité d'entreprise puisse mandater un avocat, en sus d'un expert-comptable, ces deux professionnels étant parfaitement complémentaires.

Les honoraires des professionnels ainsi mandatés seraient à la charge de l'entreprise.

Mme la présidente. La parole est à Mme Françoise Laborde, pour présenter l'amendement n° 548 rectifié.

Mme Françoise Laborde. Notre amendement étant identique à celui que vient de présenter notre collègue Nathalie Goulet, j'estime qu'il est défendu.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. On peut comprendre l'intérêt de cette proposition qui vise à mobiliser les compétences d'un avocat pour assister les organisations syndicales. J'ai d'ailleurs reçu, dans le cadre des travaux de la commission, les représentants de cette profession, qui nous ont rappelé que les avocats étaient susceptibles d'apporter leurs services aux partenaires sociaux.

Du reste, rien n'interdit à un comité d'entreprise de recourir aux services d'un avocat qu'il rémunère sur son propre budget. Par ailleurs, les organisations syndicales bénéficient aujourd'hui de services juridiques dans leurs unions locales.

Je souhaiterais connaître l'avis du Gouvernement sur ce point avant de me prononcer.

Mme la présidente. Quel est donc l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Il ne m'avait pas échappé que les avocats s'intéressaient à ce sujet, et je me souviens d'ailleurs de quelques articles parus dans les journaux à ce propos... Je voudrais vous rassurer et les rassurer, eux aussi.

Aux termes de l'ANI, et donc du projet de loi, l'expert sera rémunéré par l'employeur.

Si les organisations syndicales ont évidemment la possibilité d'être accompagnées par un avocat – je ne vois d'ailleurs pas comment on pourrait le leur interdire! –, l'accord n'a pas prévu, dans ce cas précis, la rémunération par l'employeur.

Cela fait peut-être aussi partie de l'équilibre global: les partenaires sociaux ont prévu la rémunération de l'expert-comptable par l'employeur mais pas celle de l'avocat. Les organisations syndicales auront donc à prendre en charge sa rémunération.

Selon certains des articles de presse que j'évoquais, on aurait pu croire que les avocats allaient être interdits dans l'entreprise. C'est évidemment faux!

Leur place est dans l'entreprise, que ce soit aux côtés des salariés ou de la direction, pour apporter leurs connaissances et leur savoir-faire.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 624, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 11

Supprimer les mots :

dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Dans le texte, il est dit qu'un effort proportionné à celui des salariés sera demandé aux mandataires sociaux et aux actionnaires.

Si l'atmosphère de ce débat n'était pas si morose, je m'esclafferai : « Ha, ha, ha, ha ! » Un effort « proportionné » à celui des salariés sera demandé aux mandataires sociaux et aux actionnaires ?

Mme Marie-Noëlle Lienemann. N'importe quoi en effet !

M. Jean Desessard. Encore une fois : « Ha, ha, ha, ha ! » Qu'est-ce donc qu'un effort « proportionné » pour un patron ? S'agit-il d'un petit pourcentage ou de la valeur absolue du manque à gagner ? Quoi peut-il donc compter autant pour un actionnaire que l'éducation, les vacances ou l'amélioration de son quotidien pour un salarié ? Nous attendons avec impatience de le savoir !

En tout cas, l'objet de notre amendement est de s'assurer que les actionnaires et les mandataires sociaux ne se dérobent pas à leurs obligations en invoquant le respect des compétences des organes dans lesquels ils siègent ou sont représentés.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Je voudrais être sûr d'avoir bien compris le sens de cet amendement que j'ai du mal à appréhender.

Monsieur Desessard, vous proposez de supprimer, dans l'alinéa 11, les mots « dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ».

La disposition selon laquelle les mandataires sociaux et les actionnaires doivent fournir des efforts proportionnés à ceux qui sont demandés aux salariés – Dieu sait si, au cours des auditions, les organisations syndicales ont insisté sur ce point – « dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance » me semble être un simple rappel des règles de procédure du droit des entreprises.

Je ne peux donc qu'émettre un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 524, présenté par M. Leconte, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 13

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Tant que l'accord est en vigueur, l'entreprise ne peut procéder à un quelconque amortissement de son capital. »

Cet amendement n'est pas soutenu.

L'amendement n° 620, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 14

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« À l'issue de la période d'application de l'accord, les salariés ne peuvent être licenciés pendant une durée au moins égale à celle de l'accord.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Que mon ami Watrin revienne ! J'en fais trop : je vais être obligé de partir moi aussi ! (*Sourires.*)

M. François Rebsamen. Surtout pas ! (*Exclamations amusées sur les travées du groupe socialiste.*)

M. Jean Desessard. Cet amendement vise à renforcer la sécurité des travailleurs : une fois l'accord de maintien dans l'emploi arrivé à son terme, je propose, au nom du groupe écologiste, que les salariés ne puissent être licenciés pendant une période au moins équivalente à celle de l'accord.

En l'état, l'accord de maintien dans l'emploi permet d'éviter les licenciements uniquement pendant sa durée de validité et au prix, je vous le rappelle, d'un grand nombre de sacrifices de la part des salariés.

Mais qu'en est-il une fois l'accord arrivé à son terme ? La réponse est simple : les salariés pourront être licenciés. Ils auront donc consenti des baisses de salaire, une modification de leur temps de travail – pendant une durée potentielle de deux ans – pour finalement se retrouver au chômage.

Cet amendement correspond à la philosophie même des défenseurs de cette loi, puisqu'il vise à instaurer une réelle « flexi-sécurité ». Et j'insiste sur le mot « sécurité ».

En effet, si l'employeur peut baisser les salaires et modifier l'organisation du travail pendant la période donnée, si les salariés sont donc « flexibles », il est tout à fait normal, pour ne pas dire absolument indispensable, que les emplois de ces derniers soient réellement sécurisés.

Nous souhaitons redonner un sens aux mots : les accords de maintien dans l'emploi doivent effectivement servir à maintenir les emplois.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. L'avis de la commission, hélas ! sera d'une simplicité biblique : défavorable, puisqu'il est proposé de doubler tous les systèmes de protection.

Je crois qu'il s'agit d'un accord équilibré ; tenons-nous en à cet accord !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Je suis saisie de cinq amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 517 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laménie, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lenoir, Sido et les membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que prévoit l'accord.

La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. Le projet de loi prévoit le cas où le salarié refuserait l'application à son contrat de travail des stipulations de l'accord de maintien dans l'emploi : ce refus entraînerait un licenciement que le projet de loi qualifie d'« économique » et d'« individuel ».

Pourtant, l'article L. 1222-8 du code du travail issu de la loi Aubry II prévoit qu'en cas de refus d'un salarié d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord, en l'occurrence d'un accord de réduction de la durée de travail, son licenciement « est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique ».

La qualification de licenciement économique individuel retenue par le projet de loi pose un problème en cas de refus d'au moins dix salariés : il s'agit normalement d'un licenciement collectif, alors que le projet de loi prévoit d'en faire une addition de licenciements individuels, ce que n'acceptera certainement pas la chambre sociale de la Cour de cassation.

Or, si le juge estime qu'il y a licenciement collectif, celui-ci entraînera un plan de sauvegarde de l'emploi et des obligations très contraignantes pour l'entreprise. Le projet de loi manquerait ainsi totalement ses objectifs de simplification et de flexibilité.

Le présent amendement vise donc à rétablir la qualification de licenciement pour motif personnel.

Mme la présidente. L'amendement n° 604, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Supprimer le mot :
individuel

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement concerne le caractère individuel du licenciement pour motif économique introduit à l'article 12.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord de maintien dans l'emploi à leur contrat de travail, le projet de loi prévoit que leur licenciement sera prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique.

Or cette disposition contrevient non seulement au droit du travail en vigueur dans notre pays, mais aussi au droit européen, qui précisent l'un et l'autre qu'un licenciement pour motif économique concernant plus de dix salarié est un licenciement collectif.

C'est le sens de l'article L. 1233-25 du code du travail, qui prévoit que, en cas de refus de la part d'au moins dix salariés d'une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, leur licenciement est soumis aux dispositions d'un licenciement collectif pour motif économique.

C'est également le sens de la directive européenne 98/59/CE du 20 juillet 1998.

La procédure de licenciement collectif est davantage protectrice pour les salariés, puisqu'elle prévoit notamment que l'employeur réunit et consulte les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

En plus de constituer une atteinte aux droits sociaux des travailleurs, cette disposition n'est pas juridiquement acceptable. C'est pourquoi je demande la suppression du terme « individuel » figurant à l'alinéa 17 du présent article.

Mme la présidente. L'amendement n° 518 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laménié, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lenoir, Sido et les membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Supprimer les mots :

et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que prévoit l'accord

La parole est à M. Christian Cambon.

M. Christian Cambon. Le projet de loi prévoit le cas où le salarié refuserait l'application à son contrat de travail de l'accord de maintien dans l'emploi. Ce refus entraînerait un licenciement qui serait, selon le texte, économique.

Un précédent amendement avait pour objet de revenir sur la qualification du licenciement pour qu'elle soit conforme à l'article L. 1222-8 du code du travail et à la jurisprudence.

Le présent amendement, qui est un amendement de repli, vise à supprimer les obligations d'accompagnement, formalités trop lourdes et onéreuses, selon nous, pour l'entreprise comme pour la société, et susceptibles de créer une discrimination vis-à-vis des salariés ayant accepté les clauses de l'accord, notamment l'allocation spécifique de reclassement permettant aux personnes concernées de bénéficier de 80 % de leur salaire pendant douze mois, puis du régime de l'UNEDIC pendant vingt-quatre mois et, enfin, des minima sociaux.

Mme la présidente. L'amendement n° 667, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Remplacer le mot :

prévoit

par les mots :

doit prévoir

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, ministre. Cet amendement vise à substituer les termes « doit prévoir » au mot « prévoir » afin de lever toute ambiguïté sur le caractère obligatoire des mesures d'accompagnement et de reclassement.

Mme la présidente. L'amendement n° 270, présenté par MM. Vanlerenberghe, Marseille et Amoudry, Mmes Dini et Jouanno, M. Roche et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC, est ainsi libellé :

Alinéa 17

Compléter cet alinéa par les mots :

qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1

La parole est à M. Jean-Marie Vanlerenberghe.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. L'objet de cet amendement est de préciser que les modalités de reclassement en cas de rupture du contrat de travail pour refus d'un accord de maintien de l'emploi sont les mêmes que celles qui sont applicables en cas de rupture du contrat de travail pour refus de mobilité interne.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Vous observerez, mes chers collègues, que l'on retrouve la même problématique et les mêmes interrogations dans l'accord de maintien dans l'emploi et dans l'accord de mobilité interne.

Avec l'amendement n° 517 rectifié, vous proposez, madame Bruguière, que l'on qualifie de motif personnel et non plus de motif économique le licenciement, réalisé dans le cadre du plan de maintien dans l'emploi, d'une personne qui aurait refusé l'accord.

Je vous renvoie à ce qu'a dit M. le ministre à propos de l'avis du Conseil d'État, qui a effectivement recommandé, pour éviter tout risque de judiciairisation, la qualification de licenciement individuel à caractère économique, et à ce que j'ai pu dire moi-même à propos de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail.

L'inquiétude d'ordre juridique qui a motivé le dépôt de votre amendement n'a, vous le voyez, pas de raison d'être et l'avis de la commission est donc défavorable.

L'amendement n° 604 vise à rendre obligatoire la mise en place un plan de sauvegarde de l'emploi si plus de dix salariés refusent l'accord et sont licenciés sur une période de trente jours.

Nous avons longuement débattu de cette question, monsieur Desessard, et il va de soi qu'une telle disposition serait contraire à l'esprit même de l'accord de maintien dans l'emploi et contraire à la définition que nous souhaitons donner du licenciement à caractère individuel.

Même si, d'aventure, plus de dix salariés devaient être licenciés, aucun argument ne devrait conduire à mettre en place un PSE. Nous ne sommes pas du tout dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique : c'est d'une autre nature.

Par conséquent, la commission émet un avis défavorable sur l'amendement n° 604.

La commission émet également un avis défavorable sur l'amendement n° 518 rectifié, qui tend à supprimer les mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

À partir du moment où le licenciement des salariés qui refusent l'accord est qualifié d'économique, mais que les règles du PSE sont écartées, il paraît logique, et c'est en cela que je trouve l'accord équilibré, de prévoir des mesures de reclassement afin de ne pas laisser les salariés concernés sur le bord du chemin.

L'amendement n° 667, déposé par le Gouvernement, vise à rendre plus impérative l'obligation de prévoir des mesures d'accompagnement et de reclassement. Je ne m'y opposerai bien entendu pas.

L'amendement n° 270, présenté par M. Vanlerenberghe, vise à aligner les mesures de reclassement d'un salarié licencié après avoir refusé l'application d'un accord de maintien de l'emploi sur les règles prévues en cas de refus d'un accord de mobilité interne à l'article 10.

La tentation est grande, en effet, d'aligner les règles pour ces deux dispositifs, qui répondent toutefois à des logiques différentes.

L'adaptation des règles de reclassement dans le cadre de l'accord de mobilité s'explique par la nécessité d'éviter les situations ubuesques, en obligeant, par exemple, l'employeur à proposer à un salarié qui a refusé une mobilité à 100 kilomètres de chez lui un poste de reclassement à 250 kilomètres.

Il convient, selon moi, de nous en tenir à la rédaction actuelle, qui a le mérite d'être équilibrée et de prévoir les bonnes mesures d'accompagnement au bon niveau.

La commission émet donc un avis défavorable sur l'amendement n° 270.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Le Gouvernement est défavorable à cette série d'amendements, d'ailleurs de nature différente : ils visent au fond à tirer d'un côté ou de l'autre...

M. Christian Cambon. C'est cela, la démocratie !

M. Michel Sapin, ministre. Vous savez quel est mon repère : l'accord ! Or que prévoit ce dernier ? « En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité. »

Non, donc, à tous les amendements qui visent à passer à un licenciement à caractère personnel !

Il s'agit bien d'un licenciement économique, mais de caractère individuel, et, quand bien même plus de dix personnes sont licenciées, on ne tombe pas dans la procédure du PSE. C'était, d'ailleurs, l'un des objectifs de simplification visé par cet article.

Par conséquent, au nom de l'équilibre de l'accord, je suis défavorable aux amendements des uns comme à ceux des autres...

Mme la présidente. Le vote sur ces cinq amendements est réservé.

L'amendement n° 613, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 22

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Les organisations mandantes doivent avoir recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants élus du personnel ou à défaut dans la branche. À défaut, les représentants des sections locales ou des unions départementales desdites organisations peuvent signer l'accord.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Les accords de maintien dans l'emploi devront être majoritaires, c'est-à-dire signés par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des délégués syndicaux. Mais, si l'entreprise n'a pas de délégué syndical, l'accord sera signé par un représentant élu du personnel, mandaté par des organisations syndicales.

Le problème, c'est que ces organisations syndicales mandantes ne sont pas tenues d'être majoritaires.

Cet amendement vise donc à pallier cette carence du texte. Les accords de maintien dans l'emploi sont d'une telle importance qu'ils ne peuvent être le résultat d'autre chose que d'un consensus. Pour ce faire, le caractère majoritaire de l'accord doit être respecté, même lorsque l'organisation syndicale est non pas directement signataire, mais seulement mandante.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Cet amendement tend à obliger les syndicats qui mandatent un salarié à obtenir au moins 50 % des suffrages exprimés à l'échelle de la branche.

Je pense qu'il faut préférer un système simple. Le cadre de référence, c'est que, pour être effectif, l'accord de maintien dans l'emploi doit recueillir l'adhésion d'organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés. C'est sa garantie majeure, et elle me semble suffisante. Aller au-delà risquerait de bouleverser le droit du mandatement dans le code du travail, ce qui n'est pas souhaitable.

Par conséquent, la commission émet un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis, madame la présidente.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 605, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

I. - Alinéa 28

Après le mot :

signataires

insérer les mots :

ou des organisations syndicales non signataires

II. – En conséquence, alinéa 29

Après le mot :

parties

insérer les mots :

ou des organisations syndicales non signataires

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement vise à étendre la saisine du juge aux organisations syndicales non signataires de l'accord.

Le dialogue social a été le maître-mot de ce projet de loi. Il convient donc que toutes les voix soient entendues afin que le respect des droits des salariés soit effectif.

Je propose donc que le juge puisse être saisi par l'ensemble des organisations syndicales, et non pas seulement par les organisations signataires des accords de maintien dans l'emploi, afin qu'il se prononce sur la suspension desdits accords, puis sur leur poursuite ou leur résiliation.

Cet amendement a deux buts essentiels.

Il vise, d'une part, à promouvoir la démocratie sociale et le dialogue entre l'ensemble des acteurs sociaux. D'autre part, il garantit aux salariés une meilleure protection de leurs droits et une capacité de contrôle plus étendue sur la nécessité des accords de maintien dans l'emploi.

Si je me permettais de faire un parallèle, je dirais que, si l'on suivait les règles fixées ce texte sur le plan politique, seuls pourraient se présenter aux élections ceux qui auraient voté les modalités du scrutin... C'est quand même un peu fort !

Pour vérifier que les accords qui ont été signés sont bien respectés, il faut que l'ensemble des organisations, et non pas seulement les organisations signataires, qui pourraient avoir tendance à fermer un peu les yeux pour se justifier de leur signature, puissent saisir le juge, et le laisser trancher.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Cet amendement, s'il était adopté, créerait une situation assez ubuesque dans les entreprises. Imaginez un peu : on aurait, d'un côté, des syndicats qui signent l'accord et qui sont majoritaires, et, de l'autre, les syndicats minoritaires, qui pourraient saisir le juge pour annuler l'accord.

M. Jean Desessard. À la fin, oui, pour vérifier qu'il est bien respecté !

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Cette situation, si elle devait se mettre en place, ne serait pas saine, et découragerait, évidemment, l'action des syndicats qui jouent le jeu du dialogue social constructif.

M. François Rebsamen. Eh oui !

M. Claude Jeannerot, rapporteur. C'est une situation que je n'ose même pas imaginer.

En revanche, nous l'avons dit, les salariés auront toujours ensuite la possibilité, à titre personnel, de refuser l'accord. Je rappelle également que toutes les voies de recours sont ouvertes, mais celle que vous proposez ne me semble pas conforme à l'esprit de ce texte, monsieur Desessard. Avis défavorable donc.

M. Jean Desessard. C'est bien le problème : ce texte est partial !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis, madame la présidente.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 264, présenté par MM. Vanlerenberghe, Marseille et Amoudry, Mmes Dini et Jouanno, M. Roche et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC, est ainsi libellé :

Alinéa 30

Après les mots :

indemnités légales

insérer les mots :

ou conventionnelles

La parole est à M. Vincent Capo-Canellas.

M. Vincent Capo-Canellas. L'objet de cet amendement est de préciser que, en cas de rupture du contrat de travail consécutive à la suspension de l'accord de maintien dans l'emploi, les indemnités prises en compte sont non seulement les indemnités légales mais aussi les indemnités conventionnelles. Cela semble tomber sous le sens : il s'agit sans doute ici de corriger un simple oubli.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Le nouvel article L. 5125-6 du code du travail est protecteur des droits des salariés, puisqu'il prévoit que le calcul des indemnités légales et de

l'allocation d'assurance chômage se fait, soit sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture, soit sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord si cette base est plus avantageuse pour lui.

Les auteurs de l'amendement souhaitent que cette logique soit appliquée également aux indemnités conventionnelles.

On ne peut que donner une suite favorable à cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Je serai plus bref que M. le rapporteur : le Gouvernement est favorable à cet amendement de précision, qui est bienvenu.

Mme Nathalie Goulet. Bravo !

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Le vote sur l'article 12 est réservé.

Section 3

Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repeneur en cas de fermeture de site

Article 13

- ① I. – Le paragraphe 1 de la sous-section 1 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant » ;
- ③ 2° Les deux derniers alinéas de l'article L. 1233-22 sont supprimés ;
- ④ 3° Le 1° de l'article L. 1233-23 est abrogé et les 2°, 3° et 4° deviennent, respectivement, les 1°, 2° et 3° ;
- ⑤ 4° Le dernier alinéa de l'article L. 1233-24 est supprimé ;
- ⑥ 5° Sont ajoutés des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ainsi rédigés :
- ⑦ « *Art. L. 1233-24-1.* – Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.
- ⑧ « *Art. L. 1233-24-2.* – L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.
- ⑨ « Il peut également porter sur :

- ⑩ « 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- ⑪ « 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;
- ⑫ « 3° Le calendrier des licenciements ;
- ⑬ « 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- ⑭ « 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.
- ⑮ « *Art. L. 1233-24-3.* – L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger :
- ⑯ « 1° À l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ;
- ⑰ « 1° *bis* Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;
- ⑱ « 2° À l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 ;
- ⑲ « 3° À la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;
- ⑳ « 4° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. »
- ㉑ II. – Après le même paragraphe 1, il est inséré un paragraphe 1 *bis* ainsi rédigé :
- ㉒ « *Paragraphe 1 bis*
- ㉓ « *Document unilatéral de l'employeur*
- ㉔ « *Art. L. 1233-24-4.* – À défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »
- ㉕ III. – L'article L. 1233-30 du même code est ainsi modifié :
- ㉖ 1° Le premier alinéa est ainsi modifié :
- ㉗ a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;
- ㉘ b) À la fin, il est ajouté le mot : « sur : » ;
- ㉙ 2° Le deuxième alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :
- ㉚ « 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ;
- ㉛ « 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

- ③② « Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article. » ;
- ③③ 3° Au troisième alinéa, après le mot : « tient », sont insérés les mots : « au moins » et les mots : « séparées par un délai qui ne peut être supérieur à » sont remplacés par les mots : « espacées d'au moins quinze jours » ;
- ③④ 4° Après le troisième alinéa, il est inséré un II ainsi rédigé :
- ③⑤ « II. – Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : » ;
- ③⑥ 5° Au début du 1°, les mots : « Quatorze jours » sont remplacés par les mots : « Deux mois » ;
- ③⑦ 6° Au début du 2°, les mots : « Vingt et un jours » sont remplacés par les mots : « Trois mois » ;
- ③⑧ 7° Au début du 3°, les mots : « Vingt-huit jours » sont remplacés par les mots : « Quatre mois » ;
- ③⑨ 8° À la fin de l'avant-dernier alinéa, les mots : « plus favorables aux salariés » sont remplacés par le mot : « différents » ;
- ④⑩ 9° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ④⑪ « En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. »
- ④⑫ IV. – L'article L. 1233-33 du même code est ainsi rédigé :
- ④⑬ « *Art. L. 1233-33.* – L'employeur met à l'étude, dans le délai prévu à l'article L. 1233-30, les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration mentionné à l'article L. 2323-15 formulées par le comité d'entreprise. Il leur donne une réponse motivée. »
- ④⑭ V. – L'article L. 1233-34 du même code est ainsi modifié :
- ④⑮ 1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ④⑯ « Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. » ;
- ④⑰ 2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ④⑱ « Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales. »
- ④⑲ VI. – L'article L. 1233-35 du même code est ainsi rédigé :
- ⑤① « *Art. L. 1233-35.* – L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.
- ⑤② « L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »
- ⑤③ VII. – L'article L. 1233-36 du même code est ainsi modifié :
- ⑤④ 1° Le premier alinéa est ainsi modifié :
- ⑤⑤ a) À la seconde phrase, les mots : « deux » et « respectivement » sont supprimés et les mots : « la première et la deuxième réunion » sont remplacés par le mot : « celles » ;
- ⑤⑥ b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :
- ⑤⑦ « Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30. » ;
- ⑤⑧ 2° Le second alinéa est ainsi modifié :
- ⑤⑨ a) À la première phrase, après le mot : « conditions », sont insérés les mots : « et les délais » et le mot : « prévues » est remplacé par le mot : « prévus » ;
- ⑤⑩ b) La seconde phrase est supprimée.
- ⑤⑪ VII *bis (nouveau)*. – A l'article L. 1233-37, les références : « des articles L. 1233-40, L. 1233-50 et L. 1233-55 » sont remplacées par la référence : « de l'article L. 1233-50 ».
- ⑤⑫ VIII. – L'article L. 1233-39 du même code est ainsi modifié :
- ⑤⑬ 1° Au début du premier alinéa, sont ajoutés les mots : « Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, » ;
- ⑤⑭ 2° Après le mot : « à », la fin du troisième alinéa est ainsi rédigée : « trente jours. » ;
- ⑤⑮ 3° Les 1° à 3° sont abrogés ;
- ⑤⑯ 4° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :
- ⑤⑰ « Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou de la décision d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3, ou à l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4.
- ⑤⑱ « Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4. »
- ⑤⑲ IX. – Les articles L. 1233-40 et L. 1233-41 du même code sont abrogés.
- ⑤⑳ X. – La sous-section 3 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est complétée par un paragraphe 4 ainsi rédigé :
- ⑤㉑ « *Paragraphe 4*
- ⑤㉒ « *Mesures de reclassement interne*
- ⑤㉓ « *Art. L. 1233-45-1.* – Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, l'employeur peut, après avis favorable du comité d'entreprise, proposer des mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »
- ⑤㉔ XI. – Le dernier alinéa de l'article L. 1233-46 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigées :

- 74 « Au plus tard à cette date, elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. Le seul fait d'ouvrir cette négociation avant cette date ne peut constituer une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise. »
- 75 XII. – L'article L. 1233-47 du même code est abrogé.
- 76 XIII. – L'article L. 1233-50 du même code est ainsi modifié :
- 77 1° À la première phrase, les mots : « le mentionne dans la notification du projet de licenciement faite à » sont remplacés par les mots : « en informe » ;
- 78 2° La deuxième phrase est supprimée ;
- 79 3° La dernière phrase est ainsi modifiée :
- 80 a) Après le mot : « également », sont insérés les mots : « son rapport et » ;
- 81 b) À la fin, les mots : « à l'issue de la deuxième et de la troisième réunion » sont supprimés.
- 82 XIV. – Le paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifié :
- 83 1° L'intitulé est complété par les mots : « concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi » ;
- 84 2° L'article L. 1233-52 est abrogé ;
- 85 3° Le premier alinéa de l'article L. 1233-53 est ainsi rédigé :
- 86 « Dans les entreprises de moins de cinquante salariés et les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement concerne moins de dix salariés dans une même période de trente jours, l'autorité administrative vérifie, dans le délai de vingt et un jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement, que : » ;
- 87 4° Les articles L. 1233-54 et L. 1233-55 sont abrogés ;
- 88 5° Après le premier alinéa de l'article L. 1233-56, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- 89 « L'autorité administrative peut formuler des observations sur les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. »
- 90 XV. – Après l'article L. 1233-56 du même paragraphe, il est inséré un paragraphe 3 intitulé : « Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ».
- 91 XVI. – Le deuxième alinéa de l'article L. 1233-57 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :
- 92 « L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative. »
- 93 XVII. – Après le même article L. 1233-57, sont insérés des articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-8 ainsi rédigés :
- 94 « *Art. L. 1233-57-1.* – L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.
- 95 « *Art. L. 1233-57-2.* – L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :
- 96 « 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1, L. 1233-24-2 et L. 1233-24-3 ;
- 97 « 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ;
- 98 « 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.
- 99 « *Art. L. 1233-57-3.* – En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants :
- 100 « 1° Les moyens dont dispose l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;
- 101 « 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
- 102 « 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1.
- 103 « Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-26-2, concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi.
- 104 « Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71.
- 105 « *Art. L. 1233-57-4.* – L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4.
- 106 « Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.
- 107 « Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

- 108 « La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.
- 109 « *Art. L. 1233-57-5.* – Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.
- 110 « *Art. L. 1233-57-6.* – L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- 111 « L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.
- 112 « *Art. L. 1233-57-7.* – En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.
- 113 « *Art. L. 1233-57-8.* – L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-1 est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente. »
- 114 XVIII. – L'article L. 1233-58 du même code est ainsi modifié :
- 115 1° Le premier alinéa est ainsi modifié :
- 116 a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;
- 117 b) Après le mot : « économiques, », la fin est ainsi rédigée : « met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4. » ;
- 118 2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- 119 « L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2323-15 ainsi qu'aux articles : » ;
- 120 3° Au 3°, les références : « premier, deuxième et huitième alinéas » sont remplacées par les références : « I à l'exception du dernier alinéa, et deux derniers alinéas du II » ;
- 121 4° Sont ajoutés un 6° et un II ainsi rédigés :
- 122 « 6° L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.
- 123 « II. – Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7.
- 124 « Les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire.
- 125 « L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur ne peut procéder, sous peine d'irrégularité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision favorable d'homologation ou de validation, ou l'expiration des délais mentionnés au dixième alinéa.
- 126 « En cas de décision défavorable de validation ou d'homologation, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise ou un avenant à l'accord collectif sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.
- 127 « En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article L. 1235-16 ne s'applique pas. »
- 128 XIX. – L'article L. 3253-8 du même code est ainsi modifié :
- 129 1° Aux *c* et *d* du 2°, après les mots : « quinze jours », sont insérés les mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, » ;
- 130 2° Après le 3°, il est inséré un 4° ainsi rédigé :
- 131 « 4° Les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, conformément aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, dès lors qu'il a été validé ou homologué dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ; »
- 132 3° Le 4° devient le 5° et, aux *b* et *d*, après le mot : « jours », sont insérés les mots : « , ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, » ;
- 133 4° Au dernier alinéa, la référence : « 4° » est remplacée par la référence : « 5° ».
- 134 XX. – L'article L. 3253-13 du même code est ainsi modifié :
- 135 1° Après le mot : « groupe », sont insérés les mots : « , d'un accord collectif validé » ;
- 136 2° Après les mots : « l'employeur », sont insérés les mots : « homologuée conformément à l'article L. 1233-57-3 » ;

- 137 3° Sont ajoutés les mots : « , ou l'accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ».
- 138 XXI. – Le code de commerce est ainsi modifié :
- 139 1° Le second alinéa de l'article L. 631-17 est ainsi modifié :
- 140 a) Après le mot : « juge-commissaire », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « l'administrateur met en œuvre le plan de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 du code du travail. » ;
- 141 b) La seconde phrase est complétée par les mots : « ainsi que la décision de l'autorité administrative prévue à l'article L. 1233-57-4 du code du travail » ;
- 142 2° Le II de l'article L. 631-19 est ainsi modifié :
- 143 a) Le premier alinéa est ainsi rédigé :
- 144 « Le plan est arrêté par le tribunal après que la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre par l'administrateur, à l'exception du dernier alinéa du I, et des alinéas un à trois du II de ce même article. » ;
- 145 b) Après la première phrase du deuxième alinéa, est insérée une phrase ainsi rédigée :
- 146 « Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail. » ;
- 147 3° Au dernier alinéa de l'article L. 641-4, les références : « des articles L. 321-8 et L. 321-9 » sont remplacées par la référence : « de l'article L. 1233-58 » ;
- 148 4° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 642-5 est ainsi modifié :
- 149 a) Après les mots : « après que », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail a été mise en œuvre, à l'exception du dernier alinéa du I, et des alinéas un à trois du II de cet article. » ;
- 150 b) Après la deuxième phrase, est insérée une phrase ainsi rédigée :
- 151 « Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code. »
- 152 XXII. – L'article L. 1233-63 du code du travail est ainsi modifié :
- 153 1° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « dont les avis sont transmis à l'autorité administrative » ;
- 154 2° Le dernier alinéa est complété par les mots : « et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi ».
- 155 XXIII. – La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :
- 156 1° L'intitulé est complété par les mots : « et voies de recours » ;
- 157 2° Le premier alinéa de l'article L. 1235-7 est supprimé ;
- 158 3° Il est ajouté un article L. 1235-7-1 ainsi rédigé :
- 159 « Art. L. 1235-7-1. – L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.
- 160 « Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.
- 161 « Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4.
- 162 « Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.
- 163 « Le livre V du code de justice administrative est applicable. »
- 164 XXIV. – L'article L. 1235-10 du même code est ainsi modifié :
- 165 1° Les deux premiers alinéas sont ainsi rédigés :
- 166 « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.
- 167 « En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. » ;
- 168 2° Le début du dernier alinéa est ainsi rédigé : « Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux... (*le reste sans changement*). »
- 169 XXV. – Au premier alinéa de l'article L. 1235-11 du même code, la référence : « du premier alinéa » est remplacée par les références : « des deux premiers alinéas ».
- 170 XXVI. – L'article L. 1235-16 du même code est ainsi rétabli :
- 171 « Art. L. 1235-16. – L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.
- 172 « À défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »

- 173 XXVII. – Le deuxième alinéa de l'article L. 2323-15 du même code est complété par les mots : « dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ».
- 174 XXVIII. – L'article L. 2325-35 du même code est ainsi modifié :
- 175 1° Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;
- 176 2° Il est ajouté un II ainsi rédigé :
- 177 « II. – Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I. »
- 178 XXIX. – Après l'article L. 4614-12 du même code, sont insérés des articles L. 4614-12-1 et L. 4614-12-2 ainsi rédigés :
- 179 « Art. L. 4614-12-1. – L'expert désigné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l'instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.
- 180 « L'avis du comité et, le cas échéant, de l'instance de coordination est rendu avant la fin du délai prévu au même article L. 1233-30. À l'expiration de ce délai, ils sont réputés avoir été consultés.
- 181 « Art. L. 4614-12-2. – (*Suppression maintenue*) »
- 182 XXX. – Les dispositions du code du travail et du code de commerce dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013.
- 183 Pour l'application du premier alinéa du présent XXX, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail.

Mme la présidente. L'amendement n° 606, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 41

Rédiger ainsi cet alinéa :

« En l'absence d'accord sur les modalités d'accompagnement, le comité d'entreprise peut exercer un droit de veto suspensif. Une procédure arbitrale sous la responsabilité de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est alors engagée dans un délai d'un mois. »

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. L'objet de cet amendement est de donner un droit de veto suspensif au comité d'entreprise en cas d'absence d'accord sur les modalités d'accompagnement.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Ce droit de veto suspensif n'a pas été prévu dans l'ANI.

M. Jean Desessard. C'est bien pour cela que je présente cet amendement !

M. Claude Jeannerot, rapporteur. En outre, je rappelle que le souhait de mettre en place une procédure arbitrale des auteurs de l'amendement sera, en quelque sorte, satisfait par les dispositions du projet de loi,...

M. Jean Desessard. Mais bien sûr...

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Écoutez-moi jusqu'au bout, mon cher collègue !

Les dispositions du projet de loi renforcent en effet les missions confiées aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les DIRECCTE, ce qui devrait lever vos inquiétudes.

Par conséquent, la commission émet un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 549 rectifié, présenté par MM. Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Hue, Mazars, Plancade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

Alinéa 46

I. – Remplacer les mots :

afin qu'il apporte

par les mots :

et un avocat afin qu'ils apportent

II. – En conséquence, compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Les honoraires des professionnels ainsi mandatés sont à la charge de l'entreprise.

La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. L'article 13 du projet de loi va réformer les procédures de licenciement collectif.

L'alinéa 1 de l'article L. 1233-34 du code du travail prévoit que « le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35 » du code du travail, lorsque « le projet de licenciement concerne dix salariés et plus dans une même période de trente jours », dans les entreprises de cinquante salariés et plus.

Le projet de loi complète l'alinéa 1 de l'article L. 1233-34 du code du travail en prévoyant que le comité d'entreprise peut également mandater un expert-comptable, afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1.

Or l'élaboration des actes juridiques met en œuvre des compétences qui sont celles des avocats. Cet amendement prévoit donc que le comité d'entreprise pourra mandater un expert-comptable et un avocat.

Les honoraires des professionnels ainsi mandatés seront à la charge de l'entreprise.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Nous avons examiné précédemment un amendement ayant le même objet et sur lequel la commission a sollicité l'avis du Gouvernement. M. le

ministre a répondu. Je crois que nous pouvons nous en tenir à son avis, qui était formellement défavorable, mais tout à fait favorable dans l'esprit.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. En effet, même avis formellement défavorable, mais favorable dans l'esprit ! (*Sourires.*)

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 635 rectifié, présenté par Mmes Procaccia, Troendle et Bruguière, MM. Savary et Dulait, Mme Deroche, MM. Cardoux, Husson et Pinton, Mme Giudicelli, MM. Buffet, Gilles et Cambon et Mme Debré, est ainsi libellé :

Alinéa 72

Supprimer le mot :

favorable

La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. Cet amendement vise à clarifier la nature de la consultation du comité d'entreprise sur le dispositif de reclassement.

Si la consultation du comité d'entreprise est importante, l'exigence d'un avis favorable peut être de nature à rendre ce dispositif peu praticable.

La modification proposée vise à accélérer la procédure puisque des propositions de mobilité pourront ainsi être faites aux salariés concernés sans attendre.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. L'alinéa 72, tel qu'il est rédigé, a vocation à n'être utilisé que dans de rares cas. Il n'est en effet pas commun que le comité d'entreprise encourage la mobilité interne, alors même que les consultations sur le projet de licenciement économique ne sont pas terminées. L'obligation d'un avis favorable me semble en l'espèce indispensable.

C'est la raison pour laquelle la commission émet un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis !

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 551 rectifié, présenté par MM. Hue, Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Placade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 95

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« ...° L'existence d'un motif économique défini par l'article L. 1233-3 ;

La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. Madame la présidente, cette présentation vaudra également défense des amendements n° 552 rectifié et 550 rectifié.

Jusqu'à présent, le juge vérifie uniquement si le motif économique justifiant un licenciement collectif est fondé, mais il ne vérifie pas s'il est réel et sérieux. La nullité du licenciement peut donc être prononcée en cas d'irrégularité de la procédure, mais ne peut l'être en cas de défaut de justification économique réelle.

Pourtant, en cette période économique et sociale très difficile pour beaucoup de salariés, il nous faut être particulièrement attentifs à la sauvegarde de l'emploi. L'autorité administrative doit donc s'assurer que le motif économique est réel et sérieux.

Nous nous appuyons sur un arrêt de la cour d'appel de Paris du 12 mai 2011 portant sur l'affaire Viveo dans lequel les juges ont estimé que le défaut de motif économique pouvait conduire aussi à prononcer la nullité du licenciement. Comme vous le savez, cette décision de la cour d'appel a été cassée par la Cour de cassation dans une décision du 3 mai 2012.

Dans ces conditions, il nous paraît judicieux de préciser dans la loi que les juridictions seront habilitées à apprécier la validité de l'accord collectif majoritaire ou du document élaboré par l'employeur, à l'égard tant de la procédure suivie que de l'exactitude du motif économique.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Madame Laborde, je vous ferai observer en toute amitié que vous faites un contresens ! (*Sourires.*)

C'est en effet au conseil de prud'hommes qu'il revient de contrôler si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse. L'accord national interprofessionnel n'a pas prévu de revenir sur ce point.

Certes, on peut ne pas être d'accord, mais le contrôle de l'administration ne porte pas sur le motif économique du licenciement. Les rôles et les pouvoirs sont clairement définis et répartis.

Par conséquent, la commission émet un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis !

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Les deux amendements suivants sont identiques.

L'amendement n° 552 rectifié est présenté par MM. Hue, Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Placade, Requier, Vall et Vendasi.

L'amendement n° 621 est présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 99

Après le mot :

vérifié

insérer les mots :

l'existence d'un motif économique défini par l'article L. 1233-3,

L'amendement n° 552 rectifié a déjà été défendu.

La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 621.

M. Jean Desessard. Tel qu'il est rédigé, l'article 13 affaiblit fortement l'encadrement du licenciement économique par les textes législatifs ainsi que par la jurisprudence.

L'objet de cet amendement est de prévoir que l'autorité administrative s'assure que le motif économique justifiant le licenciement collectif est réel et sérieux.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Que les choses soient claires : l'autorité administrative aura à apprécier l'ensemble du dossier pour donner son habilitation. Sans entrer dans les détails, je précise qu'elle pourra négocier avec l'entreprise.

C'est d'ailleurs la traduction de l'un des grands engagements du Président de la République lors de la campagne électorale : le renchérissement des licenciements « boursiers ». C'est dans le cadre de cette négociation que l'administration pourra faire « monter les prix », si l'entreprise a uniquement un objectif de rentabilité supérieure et ne cherche qu'à gagner encore plus d'argent.

Le contrôle du motif économique réel et sérieux incombe au conseil de prud'hommes et à lui seul. D'ailleurs, l'arrêt Viveo a été rendu à la suite d'un jugement du conseil de prud'hommes. C'est donc dans ce cadre-là, et dans ce cadre-là seulement, que ce contrôle aura lieu. (*Mme Marie-Noëlle Lienemann proteste.*)

M. Jean Desessard. On ne peut pas débattre, madame Lienemann, c'est un vote unique !

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 607, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 105

Remplacer les mots :

vingt et un

par le mot :

trente

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement vise à donner davantage de temps à l'administration pour donner sa décision de validation à l'employeur. Elle doit disposer de délais raisonnables pour étudier la pertinence du plan.

Je comprends qu'il faille parfois des procédures accélérées – enfin... pas toujours –, mais, vingt et un jours, c'est bien peu ; trente jours, ce n'est guère plus, me rétorquerez-vous, mais il faut bien fixer un délai.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. C'est une question d'appréciation, mais il me semble qu'un délai de vingt et un jours pour homologuer un plan unilatéral de l'employeur, car c'est de cela qu'il s'agit, est suffisant.

Je précise d'ailleurs, et ce point a été précisé à l'Assemblée nationale, si je ne m'abuse, que l'administration commence son contrôle en amont, pendant la phase de consultation du comité d'entreprise. En d'autres termes, elle dispose d'encre plus de temps.

Je rappelle que le constat de carence se fait aujourd'hui en huit jours. La règle des trois semaines est donc équilibrée.

La commission émet en conséquence un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. En effet, un débat, et c'est tout à fait légitime, a eu lieu à l'Assemblée nationale sur cette question.

Je rappelle que l'accord national interprofessionnel prévoit lui-même vingt et un jours et, là encore, le Gouvernement s'en tient à l'accord.

Certes, ce délai peut paraître court, mais, comme vient de le dire le rapporteur, dans la réalité, l'administration commence à travailler dès l'élaboration du plan, comme c'est d'ailleurs déjà le cas.

Je rappelle qu'aujourd'hui l'administration formule un certain nombre de remarques, mais n'a aucun pouvoir. Demain, elle pourra le faire et négocier, et elle aura un pouvoir : celui de dire oui ou non.

C'est l'une des avancées considérables de ce texte : l'État est de retour, l'État arbitre, l'État est garant. Il s'agit là d'une nouveauté absolument décisive, qui sera mise en œuvre grâce à cet accord.

C'est un progrès, parce que c'est un accord de progrès, monsieur Desessard !

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 629 rectifié, présenté par Mmes Procaccia, Troendle et Bruguière, MM. Savary et Dulait, Mme Deroche, MM. Cardoux, Husson et Pinton, Mme Giudicelli, MM. Buffet, Gilles et Cambon et Mme Debré, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 113

Insérer quatre alinéas ainsi rédigés :

« Art. L. 1233-57-9. – L'autorité administrative visée aux articles L. 1233-57-1 et L. 1233-57-3 doit se prononcer de manière explicite dans un délai de huit jours sur toute demande d'un employeur ayant pour objet de connaître l'application à un document de la législation visée aux articles L. 1233-57-1 et L. 1233-57-3.

« Le silence gardé par l'autorité administrative dans ce délai vaut réponse de conformité à ces dispositions.

« La décision tacite ou explicite est opposable pour l'avenir à l'autorité administrative qui l'a prononcée.

« La demande de l'employeur ne peut être formulée entre la première réunion du comité d'entreprise et la notification de la décision visée aux articles L. 1233-57-1 et L. 1233-57-3. »

La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. L'objet de cet amendement est d'instaurer, sur la base d'un document transmis par l'employeur en même temps que la convocation à la première réunion du comité d'entreprise, un rescrit avec réponse explicite de l'administration sous huit jours.

Si ce délai n'est pas respecté, la réponse sera considérée comme positive.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Il ne me semble pas utile de prévoir à ce stade une procédure de rescrit en amont de la consultation du comité d'entreprise. L'employeur pourra très bien interroger la DIRECCTE sur des points de droit particuliers, sans qu'il soit nécessaire de mettre en place une phase lourde et formelle de rescrit.

D'ailleurs, les échanges qui ont lieu pendant la phase de consultation du comité d'entreprise, laquelle dure entre deux et quatre mois, serviront précisément à éviter toute mauvaise interprétation des textes législatifs et réglementaires.

Par conséquent, la commission émet un avis défavorable sur cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis !

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 650, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

A. – Après l'alinéa 113

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... – Après le mot : « cadre », la fin de l'intitulé de la section 5 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi rédigée : « d'une sauvegarde, d'un redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire ».

B. – Après l'alinéa 116

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...) Après les mots : « En cas », sont insérés les mots : « de sauvegarde, » ;

C. – Alinéa 124

Après la première occurrence des mots :

en cas

insérer les mots :

de sauvegarde ou

Cet amendement n'est pas soutenu.

L'amendement n° 672, présenté par M. Jeannerot, au nom de la commission des affaires sociales, est ainsi libellé :

Alinéa 125

Remplacer les mots :

dixième alinéa

par les mots :

deuxième alinéa du présent II

La parole est à M. le rapporteur.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Il s'agit d'un amendement de coordination.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Favorable.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 651, présenté par M. Gorce, au nom de la commission des lois, est ainsi libellé :

Alinéa 126

I. – Première phrase

Après le mot :

homologation,

insérer les mots :

qui fait l'objet d'une motivation par l'autorité administrative,

II. – Seconde phrase

Après le mot :

collectif

rédigé ainsi la fin de cette phrase :

, conformes à la motivation de la décision défavorable, sont transmis à l'autorité administrative.

Cet amendement n'est pas soutenu.

L'amendement n° 668, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

I. – Après l'alinéa 127

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

« III. – En cas de licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés prévu par le plan de sauvegarde arrêté conformément à l'article L. 626-10 du code de commerce, les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 du présent code sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours.

« Lorsque l'autorité administrative rend une décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise, ou un avenant à l'accord collectif, sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours. »

II. – En conséquence, alinéa 121

Remplacer les mots :

et un II

par les mots :

, un II et un III

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, ministre. Cet amendement de coordination vise à articuler le délai pendant lequel l'administration se prononce sur le plan de sauvegarde de l'emploi qui résulte d'un plan de sauvegarde avec le délai de prise en charge des indemnités de licenciement par l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés, l'AGS, à savoir un mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde.

Afin de protéger les salariés, il convient de prévoir des délais raccourcis pour la validation ou l'homologation, à l'image de ce qui est prévu pour les entreprises en redressement judiciaire, ainsi que l'a rappelé le rapporteur pour avis de la commission des lois dans l'objet de l'amendement n° 650.

Si Gaëtan Gorce avait été là, je lui aurais d'ailleurs demandé de retirer son amendement au profit de l'amendement n° 668 du Gouvernement, dont l'adoption permettra de répondre de manière encore plus parfaite à ses préoccupations. (*Sourires.*)

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. La commission est favorable à cet amendement et n'émet évidemment aucune objection.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 608, présenté par MM. Placé et Desesnard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 162, deuxième et troisième phrases

Supprimer ces phrases.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement est important. Il vise à supprimer des dispositions dont je rappelle les termes : « Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État. »

Trois mois ? La justice fonctionnant admirablement, on ne peut qu'y croire !

Oui, les procédures judiciaires sont trop longues, mais le projet de loi apporte une mauvaise réponse : on ne répond pas à l'engorgement de la justice en rabaisant les garanties offertes aux justiciables. Non ! Ce qu'il faut avant tout, c'est une réforme du ministère de la justice et plus de moyens dans les tribunaux !

Les trois étapes prévues par le texte – tribunal administratif, cour d'appel et Conseil d'État – ont toute leur importance et permettent justement de faire appel d'une décision prise par l'échelon inférieur.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. La proposition de notre collègue est radicale : elle vise à supprimer les instances d'appel, et je ne vois pas en quoi cela pourrait être plus protecteur pour les salariés.

Je pense même que, plus on s'élève dans l'ordre juridictionnel, moins les tribunaux sont *a priori* surchargés. Je dispose en la matière de chiffres précis, dont je vous épargnerai la lecture, mes chers collègues.

Quoi qu'il en soit, il me semble qu'il convient de conserver cette hiérarchie et ces possibilités d'appel, dans l'intérêt des salariés.

En conséquence, l'avis est défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. J'ai bien compris que l'objectif était de supprimer les délais qui sont imposés aux tribunaux administratifs et à la Cour administrative d'appel pour juger.

Je rappelle que des délais équivalents existent déjà dans d'autres contentieux. Nous n'inventons donc rien.

Nous sommes dans un domaine où il est de l'intérêt de tous, entreprises comme salariés, d'obtenir le plus rapidement possible une réponse juridique précise et définitive. Nul n'a intérêt à attendre sempiternellement la réponse de la justice.

Vous vous demandez en outre, ce qui est parfaitement justifié, si la juridiction administrative aura les moyens de donner une réponse satisfaisante dans les délais qui lui sont impartis.

Je voudrais apporter deux réponses à vos interrogations.

Premièrement, ceux qui connaissent un peu les juridictions administratives savent que la situation a grandement évolué en l'espace de dix ou quinze ans. Les juridictions administratives jugent maintenant dans des délais qui peuvent être extrêmement rapides.

Deuxièmement, depuis le début de la conception de ce texte, je travaille avec le Conseil d'État, qui a la responsabilité de l'ensemble du système juridictionnel administratif, à la mise en place d'un certain nombre de formations et de mécanismes dans chacune des juridictions concernées, afin que tout soit prêt pour examiner de manière précise et irréprochable sur le plan juridique les recours des entreprises comme des salariés.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 550 rectifié, présenté par MM. Hue, Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Plancade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

Alinéa 167

Après le mot :

raison

insérer les mots :

de l'absence de motif économique défini par l'article L. 1233-2 ou

Cet amendement a déjà été défendu.

Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis défavorable.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 508, présenté par M. Détraigne et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC, est ainsi libellé :

Alinéa 177

Rédiger ainsi cet alinéa :

« II. – Le comité peut également mandater un expert-comptable et un avocat afin qu'ils apportent toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I. Les honoraires des professionnels ainsi mandatés sont à la charge de l'entreprise. »

La parole est à Mme Nathalie Goulet.

Mme Nathalie Goulet. Voilà trois fois que l'on nous explique que cet amendement est satisfait dans le principe, mais que son contenu exact n'est pas repris dans l'accord.

En conséquence, je le retire.

Mme la présidente. L'amendement n° 508 est retiré.

L'amendement n° 673, présenté par M. Jeannerot, au nom de la commission des affaires sociales, est ainsi libellé :

Alinéa 179

Remplacer les mots :

L'expert désigné

par les mots :

L'expert, désigné lors de sa première réunion

La parole est à M. le rapporteur.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Il s'agit d'un amendement de cohérence.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Favorable.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

L'amendement n° 671, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 181

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... – Le deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigés :

« Toutefois, lorsque l'expert a été désigné sur le fondement de l'article L. 4614-12-1, toute contestation relative à l'expertise avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4 est adressée à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues par l'article L. 1235-7-1. »

La parole est à M. le ministre.

M. Michel Sapin, ministre. Il s'agit également d'un amendement de cohérence.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Favorable.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Le vote sur l'article 13 est réservé.

Article 14

- ① I. – La sous-section 5 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :
- ② 1° Au début de l'intitulé, sont ajoutés les mots : « Reprise de site et » ;
- ③ 2° Il est ajouté un article L. 1233-90-1 ainsi rédigé :
- ④ « *Art. L. 1233-90-1.* – Lorsqu'elle envisage un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement, l'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-71 recherche un repreneur et en informe le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30.
- ⑤ « Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance de l'expert-comptable désigné, le cas échéant, en application de l'article L. 1233-34 pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.
- ⑥ « Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis et formuler des propositions.
- ⑦ « Cet avis est rendu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30.

⑧ « Les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la convention de revitalisation conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative en application des articles L. 1233-84 et suivants. »

⑨ II. – Au second alinéa de l'article L. 2325-37 du même code, après la référence : « L. 2323-20 », sont insérés les mots : « ou d'une opération de recherche de repreneurs prévue à l'article L. 1233-90-1 ».

⑩ III. – Les dispositions du code du travail dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013.

⑪ Pour l'application du premier alinéa du présent III, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail.

⑫ IV. – Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport établissant un bilan des actions entreprises dans le cadre des actions de revitalisation prévues aux articles L. 1233-84 et suivants du code du travail, en précisant les améliorations qui peuvent concerner le dispositif.

Mme la présidente. L'amendement n° 609, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Remplacer les mots :

Lorsqu'elle envisage

par les mots :

Lorsqu'elles envisagent

et les mots :

l'entreprise mentionnée à l'article L.1233-71 recherche un repreneur et en informe

par les mots :

les entreprises d'au moins 300 salariés recherchent un repreneur et en informent

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. L'obligation de chercher un repreneur est une excellente initiative mise en place par le projet de loi. On voit trop souvent des entreprises et leurs salariés délaissés alors qu'elles ont un réel potentiel.

Certaines entreprises peuvent être reconverties dans un domaine plus dynamique, ce que nous prônons d'ailleurs avec la transition écologique de notre économie. C'est une chance pour maintenir l'emploi dans un bassin de vie. J'approuve donc l'article 14 à cet égard.

Il apparaît toutefois que cette recherche de repreneur n'intervient que pour les entreprises de plus de 1000 salariés, ce qui n'était d'ailleurs pas prévu dans l'ANI. Nous souhaitons que cette recherche de repreneur soit effective dès 300 salariés. Au-delà de cette taille, l'entreprise est assez importante pour bénéficier du dispositif, et ce ne sont pas les salariés concernés qui me contrediront.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. La question posée par notre collègue Jean Desessard à travers cet amendement est intéressante.

En effet, le point 6 de l'article 12 de l'ANI ne fixait aucun seuil d'effectif pour l'obligation de trouver un repreneur.

Le seuil de 1 000 salariés a le mérite d'être celui qui est utilisé pour obliger les entreprises qui procèdent à de grands licenciements économiques à conclure une convention de revitalisation.

Par ces conventions, l'employeur doit prendre des mesures significatives.

Si l'on se contentait de baisser le seuil à 300 salariés dans l'article 14 du projet de loi, sans toucher au seuil de 1 000 salariés pour les conventions de revitalisation, l'administration perdrait sans doute une arme de dissuasion contre les entreprises, et la portée de l'article 14 serait limitée, faute de sanction.

C'est pourquoi je sollicite sur ce point l'expertise du Gouvernement.

Mme la présidente. Quel est donc l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Je ne sais pas si le Gouvernement aura l'expertise nécessaire, mais il est en tout cas prêt à répondre de manière détaillée ! (*Sourires.*)

Les entreprises concernées par cet article sont celles qui entrent dans le champ de l'obligation de revitalisation. Il s'agit donc des entreprises qui appartiennent à un groupe de plus de 1 000 salariés en Europe, sans autre condition de taille.

Un site industriel de 100 personnes constitué en sociétés juridiquement autonomes est donc couvert par l'obligation de recherche de repreneur si la société appartient à un groupe de plus de 1 000 salariés.

La recherche de repreneur est une action anticipée visant à maintenir la vitalité économique d'un territoire et les efforts de recherche d'un repreneur peuvent être valorisés dans les conventions de revitalisation. Il est très important de maintenir ce lien.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Le vote sur l'article 14 est réservé.

Article 15 (Non modifié)

- ① I. – L'article L. 1233-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. »
- ③ II. – Au deuxième alinéa de l'article L. 1233-71 du même code, le nombre : « neuf » est remplacé par le nombre : « douze ».
- ④ III. – L'article L. 1233-72-1 du même code est ainsi modifié :
- ⑤ 1° À la fin de la dernière phrase, les mots : « , sans excéder son terme initial » sont supprimés ;
- ⑥ 2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :
- ⑦ « L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées. »

Mme la présidente. Je suis saisie de quatre amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 622, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéas 1 et 2

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement vise à revenir sur une rupture d'égalité qu'a introduite l'article 15 du projet de loi, à travers un alinéa qui dispose que « l'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article ».

Cet alinéa fait en réalité référence à l'article L. 1233-5 du code du travail, qui prévoit que lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ; l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ; la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; enfin, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Laisser le choix à l'employeur de privilégier l'un de ces critères, c'est instaurer une réelle discrimination et se moquer, en réalité, de ces critères. Ils permettent pourtant de se soucier de situations sociales liées à la personne. Mme Génisson avait d'ailleurs attiré notre attention en commission des affaires sociales sur le fait que l'appréciation des qualités professionnelles pouvait être discriminante à l'égard des femmes.

Mon amendement prévoit donc de supprimer ces alinéas, qui n'apportent rien, mise à part une relative ambiguïté quant à l'application de l'article 15.

Mme la présidente. Les deux amendements suivants sont identiques.

L'amendement n° 269 est présenté par MM. Vanlerenberghe, Marseille et Amoudry, Mmes Dini et Jouanno, M. Roche et les membres du groupe Union des Démocrates et Indépendants - UC.

L'amendement n° 519 rectifié est présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laménie, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lenoir, Sido et les membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 2

Après les mots :

ces critères,

insérer les mots :

en particulier celui des qualités professionnelles,

La parole est à M. Jean-Marie Vanlerenberghe, pour présenter l'amendement n° 269.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. L'objet de cet amendement est d'insister sur le critère des qualités professionnelles à prendre en compte par l'employeur pour déterminer l'ordre des licenciements dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique.

Ce critère est d'ailleurs l'un des quatre à être listés dans l'article L. 1233-5 du code du travail.

Il ne s'agit pas en l'occurrence de modifier l'état de droit mais de revenir à la lettre de l'ANI, dans lequel les partenaires sociaux signataires avaient entendu souligner l'importance de ce critère pour l'avenir de l'entreprise lorsque celle-ci rencontre des difficultés économiques qui la conduisent à devoir ajuster ses effectifs.

C'est une façon de protéger les jeunes et les seniors, qui, parce qu'ils sont les plus récents ou les plus anciens dans l'entreprise, sont parfois les plus visés par les licenciements économiques.

Monsieur le ministre, j'aimerais vous entendre sur ce point.

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière, pour présenter l'amendement n° 519 rectifié.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. L'ANI, dans son article 23, ainsi que le projet de loi initial prévoyaient de privilégier dans l'ordre des licenciements le critère des qualités professionnelles des salariés, à la condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères.

Il est écrit en toutes lettres dans l'exposé des motifs qu'il s'agit de « reprendre et consolider une jurisprudence de la Cour de cassation ».

Cependant, à l'Assemblée nationale, cette disposition a été supprimée par un amendement de la délégation aux droits des femmes, pour des raisons assez surprenantes.

En effet, la délégation donne la préférence à une appréciation au cas par cas et estime « qu'user du critère des qualités professionnelles signifie user d'un critère dont il a été constaté qu'il est défavorable aux femmes ».

Cette affirmation laisse perplexe. En effet, on ne voit pas pourquoi un employeur ayant recruté une femme pour ses qualités professionnelles estimerait par la suite que le fait d'être une femme diminue ses capacités.

Il est pour le moins surprenant que les députés aient privilégié cette appréciation au détriment d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation et de la position clairement exprimée par les partenaires sociaux.

Le présent amendement vise donc à rétablir l'article dans sa rédaction initiale.

Mme la présidente. L'amendement n° 553 rectifié, présenté par M. Mézard, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Mazars, Placade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

Alinéa 2

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Ces critères sont appliqués dans le cadre de l'entreprise à l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle dont relèvent les emplois supprimés.

La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. Nous vous proposons de transcrire dans la loi une jurisprudence unanime s'agissant de l'appréciation des critères d'ordre des licenciements économiques.

Notre amendement vise tout d'abord à préciser que les critères relatifs à l'ordre des licenciements s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cela signifie que l'employeur ne peut pas limiter l'application de ces critères au niveau de l'établissement concerné par les suppressions d'emplois, mais bien au niveau de l'entreprise tout entière.

Ensuite, il précise que les critères relatifs à l'ordre des licenciements doivent s'appliquer à l'ensemble des salariés appartenant à une même catégorie professionnelle. Ainsi, il a été jugé que lorsqu'un employeur envisageait la suppression d'un poste de plombier, il devait appliquer les critères d'ordre du licenciement à l'ensemble des plombiers de l'entreprise et non au seul plombier du service concerné par une baisse d'activité.

La catégorie professionnelle doit être entendue comme un groupe de salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature et supposant une formation professionnelle commune.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Ces amendements concernent l'importante question de l'ordre des critères qui déterminent le licenciement collectif.

Monsieur Desessard, vous proposez la suppression des alinéas 1 et 2, mais il faut bien comprendre que l'article 15 ne fait qu'entériner une jurisprudence constante de la Cour de cassation, qui autorise la pondération des critères déterminant l'ordre d'un licenciement collectif, en conformité d'ailleurs avec l'article L. 1233-5 du code du travail.

L'employeur peut privilégier un critère parmi d'autres, comme les charges de famille, l'ancienneté ou les qualités professionnelles, à condition, et c'est très important, de tenir compte en même temps de l'ensemble des autres critères.

La commission a donc émis un avis défavorable.

M. Jean Desessard. S'il n'y avait pas eu de vote bloqué, je l'aurais retiré ! C'est un retrait bloqué ! (*Sourires.*)

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Les amendements identiques n° 269 et 519 rectifié visent à réintroduire le critère des qualités professionnelles dans le dernier alinéa de l'article 15.

La commission n'y est pas favorable pour deux raisons.

Premièrement, ces amendements sont inutiles, et la commission des affaires sociales essaie en général d'éviter l'utilisation des mots « notamment » ou « en particulier ».

Deuxièmement, ils mettent artificiellement en valeur un critère parmi d'autres.

Quant à l'amendement n° 553 rectifié, il vise à appliquer des critères aux catégories professionnelles dont relèvent les emplois supprimés. Si la commission en avait encore la possibilité, elle en aurait demandé le retrait...

En effet, la jurisprudence oblige déjà à apprécier les critères dans la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, depuis un arrêt de la Cour de cassation du 30 juin 1993, arrêt qui vous apporte, madame Laborde, toutes les garanties.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. J'émet un avis défavorable sur ces amendements pour les mêmes raisons que celles qu'a indiquées M. le rapporteur.

Je souhaite cependant apporter quelques précisions et revenir au cœur du sujet.

Au fond, les partenaires sociaux ont voulu cristalliser la jurisprudence de la Cour de cassation depuis son arrêt rendu le 2 mars 2004, arrêt auquel vous avez tous fait allusion, mesdames, messieurs les sénateurs.

Cet arrêt a toujours été considéré comme un élément important de progrès et de stabilité.

Je le constate, les uns veulent tirer d'un côté, les autres de l'autre. Mais je préconise de conserver cet équilibre, qui permettra aux entreprises de fonctionner le mieux possible et aux salariés d'obtenir la meilleure protection possible.

Mme la présidente. Le vote sur ces quatre amendements est réservé.

Le vote sur l'article 15 est réservé.

Chapitre IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16 (Non modifié)

- ① I. – L'article L. 1235-1 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au début, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :
- ③ « En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.
- ④ « Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre. » ;
- ⑤ 2° Le début du premier alinéa est ainsi rédigé : « À défaut d'accord, le juge... (*le reste sans changement*). » ;
- ⑥ 3° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑦ « Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. »
- ⑧ II. – Au 1° du 1 de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts, après le mot : « articles », est insérée la référence : « L. 1235-1, ».
- ⑨ III. – Le livre IV de la première partie du code du travail est complété par un titre VII ainsi rédigé :
- ⑩ « *TITRE VII*
- ⑪ « *PRESCRIPTION DES ACTIONS EN JUSTICE*
- ⑫ « *Chapitre unique*
- ⑬ « *Art. L. 1471-1.* – Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

⑭ « Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5. »

⑮ IV. – Après le mot : « par », la fin de l'article L. 3245-1 du même code est ainsi rédigée : « trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. »

⑯ V. – Les dispositions du code du travail prévues aux III et IV s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

⑰ Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

Mme la présidente. Je suis saisie de deux amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 623, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéa 3, seconde phrase

Supprimer cette phrase.

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Selon nous, le principe d'une indemnité forfaitaire va à l'encontre de l'article 10 de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail qui oblige au versement d'une « indemnité adéquate ».

Le barème visé à l'article 16 en fonction de l'ancienneté limite le pouvoir d'évaluation du préjudice subi dévolu au juge, le préjudice ne dépendant d'ailleurs pas uniquement de l'ancienneté du salarié.

Nous refusons le barème et voulons laisser à l'appréciation du juge le versement d'une indemnité adéquate.

Mme la présidente. L'amendement n° 610, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 3

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« L'absence d'une des deux parties à la conciliation prévue à l'article L. 1411-1 vaut nullité de la procédure. »

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. L'amendement n° 610 me semble être de bon sens, la procédure de conciliation devant être le fruit d'un accord et d'un dialogue entre les deux parties prenantes au litige ; en l'absence de l'une des deux parties, on ne peut aboutir à un résultat.

Je rappelle que cet amendement fait référence à l'article L. 1411-1 du code du travail, qui dispose : « Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

« Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti. »

La procédure de conciliation ne peut être mise en œuvre si les deux parties prenantes ne sont pas investies dans la procédure. Nous voulons donc modifier l'alinéa 3 de l'article 16.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. L'amendement n° 623 vise à supprimer la notion d'indemnité forfaitaire.

En fait, celle-ci sera fixée d'un commun accord entre les parties, qui pourront prendre comme élément de référence les règles prévues dans le code du travail, par exemple le versement minimal de six mois de salaire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui paraît tout à fait justifié.

C'est pourquoi la commission émet un avis défavorable.

Par le biais de l'amendement n° 610, monsieur Desessard, vous voulez poser en principe la nullité de la procédure de conciliation en cas d'absence de l'une des parties à la conciliation.

Or, à la suite de l'adoption d'un amendement déposé par le groupe CRC en commission, nous avons suggéré que le Gouvernement remette au Parlement un rapport sur les conditions d'accès à la justice prud'homale six mois après la promulgation de la loi, de façon à obtenir assez vite un aperçu sur les conditions de mise en œuvre de la disposition en cause.

Par conséquent, il serait sage d'attendre les conclusions de ce rapport et la commission émet donc un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis, madame la présidente.

Mme la présidente. Le vote sur ces deux amendements est réservé.

L'amendement n° 557 rectifié, présenté par MM. Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Mazars, Placade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

Alinéas 9 à 14

Supprimer ces alinéas.

La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. Si vous me le permettez, madame la présidente, je défendrai en même temps les amendements n°s 557 rectifié et 558 rectifié, qui visent à supprimer les alinéas régissant les délais de prescription de l'action en justice.

Mme la présidente. Je vous en prie, ma chère collègue.

Mme Françoise Laborde. L'article 16 concerne un sujet extrêmement délicat.

Il est prévu de réduire les délais de prescription de cinq ans à deux ans pour toute action née de l'exécution ou de la rupture du contrat et de cinq ans à trois ans pour l'action en paiement de salaire.

Nous le savons bien, ces dispositions font partie du fameux « donnant-donnant » et ont été imposées par le patronat en échange de dispositions plus favorables pour les salariés. Nous ne pouvons toutefois pas cautionner une telle régression.

Avant 2008, les délais de prescription étaient de trente ans. Ils ont été réduits à cinq ans sous le précédent quinquennat. Aujourd'hui, vous nous demandez d'aller encore plus loin, au détriment des salariés.

Nous ne pouvons accepter ce qui s'apparente à une véritable régression des droits des salariés. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons de supprimer les alinéas 9 à 15 pour conserver les délais de prescription actuels, soit cinq ans.

Mme la présidente. L'amendement n° 611 rectifié, présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

Alinéas 9 à 14

Supprimer ces alinéas

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement ressemble beaucoup à celui que vient de défendre Mme Laborde puisqu'il vise également à revenir au régime de prescription antérieur, c'est-à-dire à un délai de cinq ans.

Une réduction des délais de prescription à deux ans n'est pas justifiée et porte atteinte aux droits des salariés. Deux ans, ce n'est presque rien !

Mme la présidente. Les deux amendements suivants sont identiques.

L'amendement n° 558 rectifié est présenté par MM. Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Mazars, Placade, Requier, Vall et Vendasi.

L'amendement n° 615 est présenté par MM. Desessard et Placé, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 15

Supprimer cet alinéa.

L'amendement n° 558 rectifié a déjà été défendu.

La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 615.

M. Jean Desessard. Cet amendement vise à rétablir les délais de prescription d'action en paiement ou en répétition du salaire à cinq ans, car une réduction des délais de prescription à trois ans n'est pas justifiée et porte atteinte aux droits des salariés.

Monsieur le ministre, il faudra vraiment faire preuve de beaucoup d'imagination pour me prouver que cette disposition institue un droit nouveau qui améliorera la condition des salariés ! *(Sourires.)*

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Ces amendements étant de même nature, j'émettrai un avis général.

Le délai de prescription des actions concernées est en effet significativement diminué.

Cette disposition s'inscrit dans le cadre de l'équilibre global qu'ont pu trouver les partenaires sociaux lors de la négociation de l'accord.

Par ailleurs, les faits le prouvent, une très grande partie des contentieux est traitée dans les deux ans.

Enfin, objectivement, il s'agit d'un retrait du droit des salariés. Mais, parallèlement, l'action contentieuse engagée par des salariés ne doit pas durer trop longtemps : ils doivent pouvoir tourner la page et passer à autre chose. La mesure qui est proposée n'a donc pas que des aspects négatifs !

C'est pourquoi la commission émet un avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis, madame la présidente.

Mme la présidente. Le vote sur ces quatre amendements est réservé.

Le vote sur l'article 16 est réservé.

Article 16 bis (nouveau)

Dans les six mois qui suivent la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur les conditions d'accès à la justice prud'homale.

Mme la présidente. Le vote sur l'article 16 bis est réservé.

Article 17

- ① I. – L'article L. 2314-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2312-2, le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage. »
- ③ II. – L'article L. 2322-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ④ « L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent code, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État. »
- ⑤ III. – L'article L. 2324-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑥ « Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2322-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de l'affichage. »

Mme la présidente. Je suis saisie de deux amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

L'amendement n° 612 rectifié, présenté par MM. Placé et Desessard, Mme Archimbaud et les membres du groupe écologiste, est ainsi libellé :

I. - Alinéa 4

Remplacer les mots :

d'un an

par les mots :

de six mois

II. - Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article 6 *quater* de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires est rétabli dans la rédaction suivante :

« Art. 6 *quater*. - I. - Il est institué un Office parlementaire de l'évolution de la qualité de la démocratie sociale composée de deux délégations constituées l'une à l'Assemblée nationale et l'autre au Sénat.

« L'Office est chargé, sans préjudice des compétences des commissions permanentes, de rassembler des informations et de procéder à des études pour évaluer la qualité de la démocratie sociale, notamment dans les entreprises.

« II.-Les membres des délégations sont désignés en leur sein par chacune des deux assemblées de manière à assurer une représentation proportionnelle des groupes parlementaires et équilibrée des hommes et des femmes ainsi que des commissions permanentes.

« L'Office est présidé alternativement, pour un an, par le président de la commission des lois de l'Assemblée nationale et le président de la commission des lois du Sénat.

« Les députés sont désignés au début de chaque législature et pour la durée de celle-ci. Les sénateurs sont désignés après chaque renouvellement partiel.

« III. - L'Office est saisi par :

« 1° Le Bureau de l'une ou de l'autre assemblée soit à son initiative, soit à la demande d'un président de groupe ;

« 2° Une commission spéciale ou permanente.

« IV. - L'Office peut faire appel à des experts.

« V. - Les travaux de l'Office sont communiqués, chaque année, à l'occasion d'un rapport public dressant le bilan de leur activité et comportant, le cas échéant, des propositions d'amélioration.

« VI. - L'Office établit son règlement intérieur qui est soumis à l'approbation des Bureaux des deux assemblées.

« Ses dépenses sont financées et exécutées comme dépenses des assemblées parlementaires, dans les conditions fixées à l'article 7. »

La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Cet amendement tend à revenir sur les dispositions relatives à la mise en place des instances représentatives du personnel.

D'une part, nous voulons raccourcir le délai entre l'installation du comité d'entreprise et l'effectivité de ses attributions d'un an à six mois.

La durée d'un an retenue dans le projet de loi est trop longue : pendant ce laps de temps, le comité d'entreprise sera élu mais ne pourra pas exercer son mandat. Cet amendement vise à donner un délai raisonnable de six mois à l'employeur pour qu'il puisse se conformer aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise.

D'autre part, il nous semble primordial ne mettre en place un office parlementaire.

Monsieur le ministre, vous n'avez cessé de prôner plus de démocratie sociale et de répéter qu'il fallait faire confiance aux partenaires sociaux. Pour autant, les parlementaires ne peuvent être exclus de cette démarche, malgré les procédures qui ont été mises en œuvre pour nous empêcher de modifier le texte que nous examinons...

La mise en place de la démocratie sociale, que nous encourageons par ailleurs, doit pouvoir être contrôlée par les parlementaires, qui pourront ainsi porter un jugement et fournir des informations sur les impacts de la future loi sur l'évolution du rapport de force – quelle expression honteuse! – entre les partenaires sociaux, notamment au sein de l'entreprise. Nous sommes inquiets, car le MEDEF, notamment, refuse désormais toutes négociations dans les entreprises, se targuant d'avoir fait assez de compromis lors de la négociation de l'ANI.

L'amendement n° 612 rectifié vise donc aussi à créer un office parlementaire de l'évolution de la qualité de la démocratie sociale. J'insiste sur ce point. Je suppose que mon amendement ne sera pas adopté, mais peut-être pourrai-je obtenir un engagement de M. le ministre...

Mme la présidente. L'amendement n° 559 rectifié, présenté par MM. Mézard et Collombat, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Hue, Mazars, Placade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

Alinéa 4

Remplacer les mots :

d'un an

par les mots :

de six mois

La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. À l'instar de mon collègue Jean Desessard, il ne me semble pas justifié d'octroyer à l'employeur un délai d'un an pour mettre en place les procédures d'information et de consultation.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. S'agissant de l'amendement n° 612 rectifié, je tiens à préciser que la commission ne l'a pas examiné en l'état. Elle ne s'est prononcée que sur sa première partie, c'est-à-dire sur la réduction de la période de tolérance accordée à l'employeur, point sur lequel elle avait émis un avis défavorable.

La seconde partie a été introduite postérieurement. Si je ne vous en fais pas reproche, je ne peux, par rapport à cette initiative – je parle de la création d'un office parlementaire de l'évolution de la qualité de la démocratie sociale –, apporter l'avis de la commission puisqu'elle n'a pas été consultée sur ce point.

Quant à l'amendement n° 559 rectifié, qui prévoit une diminution de douze à six mois du délai pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information du comité d'entreprise, il porte sur une question qui concerne l'équilibre de l'accord. Aussi, l'avis est défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote sur ces deux amendements est réservé.

Le vote sur l'article 17 est réservé.

Article 18 (Non modifié)

① Par dérogation à l'article L. 3123-31 du code du travail et à titre expérimental, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés dans trois secteurs déterminés par arrêté du ministre chargé du travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2014 en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information des délégués du personnel, pour pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

② Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année. Les articles L. 3123-33, L. 3123-34 et L. 3123-36 du même code lui sont applicables.

③ Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 31 décembre 2014.

Mme la présidente. L'amendement n° 523 rectifié, présenté par MM. Cardoux et Milon, Mmes Bouchart, Bruguière, Cayeux et Debré, M. Dériot, Mme Deroche, MM. Fontaine et Gilles, Mmes Giudicelli, Hummel et Kammermann, MM. Laménie, Longuet, Lorrain et Pinton, Mme Procaccia, MM. de Raincourt, Savary, J.C. Leroy, Lenoir, Sido et les membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire, est ainsi libellé :

Alinéa 1

Remplacer les mots :

trois secteurs

par les mots :

les secteurs

La parole est à Mme Marie-Thérèse Bruguière.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. L'article 18 prévoit l'expérimentation du CDI intermittent dans des entreprises de moins de cinquante salariés et dans des secteurs bien définis.

Cette expérimentation doit être ouverte au secteur du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

En effet, ce secteur subit de fortes variations d'activité en raison des saisons, des modes de consommation et de la localisation géographique de nombreux commerces situés en zone touristique – littoral, montagne, ville historique, etc. Environ 11 % des salariés du secteur, soit plus de 9 000 salariés, travaillent dans une boutique située en zone touristique et 27 % des employeurs de la branche déclarent connaître une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

De plus, le secteur du commerce de détail de l'habillement est proche du secteur du commerce des articles de sport et des équipements de loisirs : les deux secteurs mettent à la disposition de la même clientèle saisonnière ou touristique des articles similaires – habillement ou sport – destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente et de loisirs.

Grâce à cette expérimentation, les magasins ayant une activité intermittente pourront recruter des salariés en CDI, avec l'ensemble des garanties correspondantes, à la place du CDD saisonnier, plus précaire. De plus, le CDI intermittent

est le seul moyen légal d'embauche quand le recours au CDD saisonnier est impossible, par exemple lorsque chaque année le salarié travaille pendant toute la période d'activité – saisonnière – du magasin. C'est le cas des magasins fermés plusieurs mois de l'année en l'absence de fréquentation touristique. Je sais ce dont je parle, étant moi-même dans une zone touristique.

Cet amendement vise donc à étendre l'expérimentation du CDI intermittent au commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Il renvoie à un décret la détermination des secteurs visés par l'article.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. L'article 18 prévoit une expérimentation du CDI intermittent dans trois secteurs d'activités. Vous proposez d'étendre cette expérimentation à un quatrième secteur, pour des raisons qu'on peut comprendre et approuver.

Les signataires de l'accord ont toutefois souhaité, puisque nous sommes dans un cadre expérimental, se limiter pour l'instant à trois secteurs. Il convient d'attendre 2014 pour connaître les premiers résultats de cette expérimentation. Il sera alors temps d'en imaginer, le cas échéant, l'extension.

Pour l'heure, l'avis de la commission est défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. Même avis.

Mme la présidente. Le vote sur cet amendement est réservé.

Le vote sur l'article 18 est réservé.

Article 19 (Non modifié)

① I. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte, le code de commerce et le régime de protection sociale complémentaire en vigueur localement, afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.

② II. – Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.

Mme la présidente. Le vote sur l'article 19 est réservé.

Article additionnel après l'article 19

Mme la présidente. L'amendement n° 554 rectifié, présenté par M. Mézard, Mme Laborde et MM. Tropeano, Alfonsi, Collin, Fortassin, Mazars, Plancade, Requier, Vall et Vendasi, est ainsi libellé :

Après l'article 19

Insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 514-4 du code rural et de la pêche maritime est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« À défaut de dispositions statutaires ou conventionnelles plus favorables pour les salariés, les dispositions collectives et individuelles du code du travail et de la loi n° ... du ... relative à la sécurisation de l'emploi

s'appliquent aux établissements du réseau des chambres d'agriculture tels que définis par les articles L. 510-1 et L. 514-2 du présent code et à tous les agents relevant de ces établissements, qu'ils soient employés dans une situation contractuelle de droit public ou de droit privé, à durée déterminée ou indéterminée. Les seuils d'effectif définis par le code du travail sont calculés sur la base de l'effectif total de chaque établissement.

« Dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi n° ... du ... relative à la sécurisation de l'emploi, un décret en Conseil d'État précise, le cas échéant, les modalités d'application du présent article. »

La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. Au travers de cet amendement, nous souhaitons que les dispositions du projet de loi puissent s'appliquer aux salariés des chambres d'agriculture.

Aussi, il est proposé d'insérer deux nouveaux alinéas à l'article L. 514-4 du code rural.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Sur la base des informations qui me sont communiquées, cet amendement est satisfait.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Michel Sapin, ministre. C'est un amendement qui a été satisfait par l'introduction par le rapporteur en commission de dispositions similaires. Il pourrait donc être retiré sans dommages.

Mme la présidente. Le vote est réservé.

Article 19 bis (nouveau)

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2013, un rapport sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et chambres d'agriculture). Il évalue notamment les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 à ces personnels.

Mme la présidente. Le vote sur l'article 19 bis est réservé.

Article 20 (Non modifié)

Dans les six mois qui suivent la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant les coûts et les conséquences, pour les bénéficiaires, d'une mesure permettant aux personnes éligibles à l'allocation mentionnée à l'article L. 821-1 du code de la sécurité sociale d'accéder, sans conditions de ressources, à la couverture mutuelle universelle complémentaire.

Mme la présidente. Le vote sur l'article 20 est réservé.

Vote unique sur les articles 5 à 20 et l'ensemble du texte

Mme la présidente. En application de l'article 44, dernier alinéa, de la Constitution et de l'article 42, alinéa 7, du règlement, le Gouvernement demande au Sénat de se prononcer par un seul vote sur les articles 5 à 20, modifiés par les amendements proposés ou acceptés par le Gouvernement, et l'ensemble du projet de loi.

Voici la liste des amendements proposés ou acceptés par le Gouvernement : amendements n° 556 rectifié, 642, 661, 644, 663, 660, 646, 647, 662, 648 et 649 rectifié à l'article 5 ; amendements n° 664 rectifié et 665 à l'article 8 ; amendement n° 529 rectifié à l'article 8 *bis* ; amendements n° 678 et 679 à l'article 9 ; amendement n° 666 à l'article 10 ; amendements n° 667 et 264 à l'article 12 ; amendements n° 672, 668, 673 et 671 à l'article 13.

Avant de mettre aux voix les articles 5 à 20, modifiés par les amendements proposés ou acceptés par le Gouvernement, et l'ensemble du projet de loi, je donne la parole à Mme Marie-Noëlle Lienemann, pour explication de vote.

Mme Marie-Noëlle Lienemann. Je voterai contre cet accord, parce que je le trouve déséquilibré. Le débat parlementaire n'a pas modifié la donne, mon avis n'a donc pas changé.

Je l'ai rappelé : à l'Assemblée nationale, 41 parlementaires socialistes n'ont pas approuvé cet accord, 6 ont voté contre et 31 ou 32 – il y a eu une contestation d'une voix – se sont abstenus.

Des avancées intéressantes étaient prévues. Elles auraient mérité d'être consolidées, mais le débat parlementaire ne l'a pas permis.

L'élargissement des assurances complémentaires est très peu financé par le patronat, par les entreprises. Les droits rechargeables à l'assurance chômage sont soumis aux aléas financiers du futur accord UNEDIC. La taxation des CDD est très limitée dans sa portée et très faible dans son ampleur, de sorte que l'on peut craindre que son efficacité ne soit assez limitée.

La présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration est un vrai progrès, mais les seuils retenus sont bien inférieurs à ceux qui avaient été préconisés dans le rapport Gallois. J'espère d'ailleurs que cela ne conclut pas le sujet. Il ne faudrait pas que cela fasse jurisprudence et que l'on dise que, puisque l'ANI a fixé le nombre de salariés dans les conseils d'administration, il revient à la négociation sociale d'en définir le cadre. En effet, sur ce point particulier, plus encore que sur d'autres, s'agissant du pouvoir reconnu aux parties dans l'entreprise, à savoir le pouvoir des salariés, je ne pense pas que l'accord du MEDEF, ou d'autres, d'ailleurs, soit un élément déterminant. Il s'agit d'un équilibre des pouvoirs démocratiques, et cela devrait être de la loi « pur sucre ».

Mais cette insuffisance ne justifierait pas un vote contre si en face je n'avais pas le sentiment qu'il y a pour le moins des reculs ou, afin de ne pas blesser les signataires de l'accord, au moins des menaces.

D'abord, les accords de maintien dans l'emploi. Même les journaux économiques les plus bienveillants envers les signataires de l'accord ou même à l'égard de la gauche considèrent que ces accords ne sont pas très différents des fameux accords « compétitivité » présentés par le candidat Nicolas Sarkozy. Ils constituent en tout cas une brèche inquiétante.

En effet, ils remettent en cause la supériorité du contrat sur les accords collectifs et portent donc atteinte aux libertés contractuelles. Et dès lors que n'a pas été retenu le principe selon lequel, quand dix salariés refusent l'accord, ils bénéficient d'un plan social d'entreprise, pour eux, ce sera un recul.

Ensuite, l'effort demandé aux actionnaires et aux dirigeants est très hypothétique et très flou, alors que les efforts demandés aux salariés sont sonnants et trébuchants.

Enfin, les conditions des licenciements économiques sont, selon moi, pour le moins assouplies. Je ne reprendrai pas un débat technique, qui a d'ailleurs eu lieu à l'Assemblée nationale, sur, de fait, l'affaiblissement du recours au juge.

Mais, surtout, – et là il ne s'agit pas uniquement d'une affaire sociale, il s'agit bien de la défense de notre capacité productive, de la défense de l'industrie dans notre pays – ne pas mettre en œuvre un système qui permet de limiter les licenciements économiques abusifs par la voie judiciaire est une fragilité majeure. En effet, nous l'avons bien vu, les licenciements économiques non fondés ou fondés sur un seul impératif boursier sont, dans bien des cas, la cause de la désindustrialisation de certains pans de notre économie.

Or nous n'avons pas aujourd'hui les outils permettant de limiter les abus. Nous avons, en tout cas les socialistes, les écologistes et le groupe CRC, voté avant l'élection présidentielle un projet de loi qui prévoyait justement la reconnaissance du motif économique mieux défini, le recours au juge, avec un référé auprès de celui-ci. Il s'agissait de permettre de vérifier que ce motif est bien fondé économiquement et ainsi de pouvoir mettre un terme à cette horrible spirale qui fait qu'une fois la procédure de licenciements engagée, l'usine ferme même lorsque les salariés ont gain de cause judiciairement.

Le temps m'étant compté, je vais conclure.

J'espère me tromper, j'escompte que mon pessimisme et mes inquiétudes ne seront pas confirmés. Nos concitoyens attendaient une grande loi contre les licenciements économiques et la précarité (*M. François Rebsamen martèle son pupitre en signe d'impatience.*), une loi marquante comme l'ont été celles sur les congés payés ou sur les 39 heures puis les 35 heures, et sur la cinquième semaine de congés payés. Ils attendaient de la gauche une grande loi fondatrice et pas simplement la ratification d'un accord qui, selon moi, est déséquilibré et, en tout cas, n'est pas à la hauteur de la situation ! (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

Mme la présidente. La parole est à Mme Nathalie Goulet.

Mme Nathalie Goulet. Je voudrais, en quelques mots, revenir sur les conditions de ce débat.

Lundi dernier, j'ai fait un rappel au règlement pour attirer l'attention du Sénat et du ministre chargé des relations avec le parlement sur l'aspect pour le moins chaotique de l'emploi du temps de la semaine. Nous avons siégé lundi pour examiner le texte sur les collectivités locales, puis, à la suite d'un changement de dernière minute, nous n'avons pas siégé mardi, et nous n'avons commencé à discuter du présent texte, que chacun savait important, que mercredi, dans des conditions difficiles.

L'importance de ce texte et le nombre d'amendements présentés laissent présager un incident.

Mme Éliane Assassi. Ce n'était pas un incident !

Mme Nathalie Goulet. Un incident de séance suivi d'autres incidents... Il était en tout état de cause évident que ce texte nécessitait plus de temps pour être discuté dans de bonnes conditions.

Puisqu'il s'agit de droit social, je dirai que la situation comporte une initiative et une imputabilité. Si le Gouvernement a pris l'initiative du vote bloqué, l'imputabilité est probablement à rechercher ailleurs. Madame Assassi, l'après-midi nous a semblé bien longue.

Mme Éliane Assassi. Elle nous a semblé bien longue à nous aussi !

Mme Nathalie Goulet. Je n'en doute pas, parce que le monologue auquel votre groupe s'est livré n'est pas la manière adéquate d'examiner un texte aussi important, qui n'est que la transcription d'un accord interprofessionnel et dont nous aurions pu discuter dans un climat plus apaisé, loin de la lutte des classes que l'accord cherchait précisément à gommer. Mais nous n'avons malheureusement pas travaillé dans un tel climat aujourd'hui.

Nous regrettons absolument le recours au vote bloqué, qui ne constitue pas une bonne pratique. La décision d'y recourir répondait probablement à des difficultés dont nous ne sommes pas responsables. Nous considérons que ce projet de loi constitue une avancée à certains égards et nous le voterons. Nous déplorons néanmoins les problèmes de procédure et d'ordre du jour qui sont itératifs dans cette maison. J'espère que c'est la dernière fois que nous assistons à des incidents de ce type, d'autant qu'ils sont, je le répète, totalement prévisibles. (*M. Vincent Capo-Canellas applaudit.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Jean-Marie Vanlerenberghe.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, je ne reviendrai pas, si ce n'est cursivement, sur ce que vient de rappeler ma collègue Nathalie Goulet au sujet du vote bloqué. Les responsabilités sont manifestement partagées entre le Gouvernement et le groupe CRC, qui a joué à l'apprenti sorcier et nous a privés d'un débat clair et nourri sur un texte essentiel pour la démocratie et le fonctionnement économique de notre pays.

Ce projet de loi a permis de mettre en lumière un problème de fond. Nous venons d'assister, ici au Sénat, à une rupture spectaculaire entre le parti communiste et le parti socialiste, entre la gauche de la gauche et l'autre gauche,...

Mme Éliane Assassi. Oh là là !

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. ... sur un texte loin d'être anodin, un texte essentiel, même. Cette rupture est symbolique et démontre à l'envi, si besoin était, qu'il existe deux lectures diamétralement opposées de la démocratie et du dialogue social, l'une marxiste, dans une approche de lutte des classes, et l'autre social-démocrate. (*Mme Éliane Assassi s'exclame.*) Madame Assassi, vous parlerez pendant le temps qui vous est imparti !

On est en droit de se demander si la majorité est encore en mesure d'avancer de cette façon chaotique et de gouverner sans clarification de sa ligne politique. Nous pensons en tout cas que les Français ont le droit de savoir.

Mme Éliane Assassi. Ça c'est sûr !

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. Venons-en au projet de loi. Il marque des progrès sociaux incontestables, et il faut saluer tous les signataires de l'accord national interprofessionnel, qui nous ont permis d'avancer.

Pour notre part, convenez-en, nous avons cherché à transposer de manière loyale et respectueuse cet accord en termes législatifs. Même si quelques-uns de nos amendements ont été rejetés, ce qui prive peut-être le texte de certaines précisions utiles, monsieur le ministre, le projet de loi a intégré suffisamment d'amendements de notre groupe pour que nous nous réjouissons de son adoption.

Je pense par exemple aux dispositions relatives à la complémentaire santé ; les amendements de transparence, qui ont bien entendu été corrigés, permettent néanmoins de clarifier la situation s'agissant du choix des opérateurs. Il faut mentionner aussi le contrat personnel de formation, qui est à mes yeux un progrès essentiel pour l'avenir des entreprises de notre pays. Il en va de même des droits rechargeables pour

les chômeurs. La participation des salariés aux conseils d'administration et aux conseils de surveillance, mais aussi la consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise constituent des avancées pour la démocratie.

Je reconnais également qu'un effort, certes encore un peu insuffisant, a été fait pour favoriser le recul des contrats courts. Nous sommes vraiment favorables à un contrat à durée indéterminée et à droits progressifs qui conserve en même temps la souplesse nécessaire. Il existe des abus auxquels il faudra mettre un terme, et je doute que le présent projet de loi suffise sur ce point, mais ce texte n'en constitue pas moins un progrès.

En ce qui concerne le temps partiel, vous avez apaisé nos craintes, monsieur le ministre, en précisant que, dans le secteur médico-social et dans le secteur des services à la personne, vous seriez vigilant et attentif au respect de l'accord mais aussi à la possibilité de sa mise en œuvre. Nous serons nous aussi très vigilants. Si j'ai bien compris, rendez-vous est pris pour 2014.

Que dire du cœur du projet de loi ? Il me paraît équilibré. Il comporte des dispositions relatives au maintien dans l'emploi et à la mobilité interne. L'encadrement des licenciements collectifs et les mesures de reclassement apportent incontestablement plus de souplesse aux entreprises, mais, en contrepartie, comme cela vient d'être souligné, des droits nouveaux sont apportés aux salariés ; c'est cela qui me paraît fondamental.

Nous attendons beaucoup de ce projet de loi, qui marque un tournant remarquable, fondamental dans les relations sociales en France. Notre pays rejoint enfin le camp des démocraties nordiques, qui ont inspiré par leur succès, reconnaissons-le, la flexisécurité à la française. Je parle du succès des pays nordiques parce qu'on voit aujourd'hui les résultats de leur politique en matière de taux de chômage.

L'esprit de l'accord national interprofessionnel correspond à la philosophie de la démocratie sociale et du dialogue social qui inspire la politique de notre groupe et est, je l'ai rappelé, l'émanation des formations politiques centristes et démocrates-sociales depuis les lendemains de la Seconde Guerre mondiale. C'est la première raison pour laquelle nous voterons le projet de loi.

Dans notre contexte économique dépressif, je ne sais pas si ce texte permettra de créer des emplois, mais j'espère vivement qu'il permettra d'en sauver ; c'est la seconde raison pour laquelle nous le voterons.

Monsieur le ministre, mes chers collègues, vous remarquerez que nous savons dépasser les querelles partisans pour approuver ce qui nous paraît essentiel pour l'avenir de notre pays et de notre économie. (*Applaudissements sur les travées de l'UDI-UC.*)

Mme Nathalie Goulet. Très bien !

Mme la présidente. La parole est à M. Dominique Watrin.

M. Dominique Watrin. Il y a un an, avec des millions de salariés, nous appelions à battre Nicolas Sarkozy pour permettre l'émergence d'une politique radicalement différente. Nous portions l'espoir, avec des millions de Françaises et de Français, que les aspirations populaires seraient enfin entendues et que l'humain primerait sur la finance. C'est la finance qui doit être au service de la société, et non l'inverse. Nous voulions que, collectivement, on redonne des droits à ceux qui, depuis des années, n'en ont plus.

Ce soir, il aurait pu y avoir une majorité de gauche pour changer la donne, mais il n'y a pas eu de réel débat sur nos propositions. En faisant le choix de transposer un accord voulu et écrit par le MEDEF et négocié exclusivement dans ses locaux, vous avez cédé à toutes ses exigences, y compris celles qui sont inconstitutionnelles et contraires à nos engagements internationaux et européens. (*M. François Rebsamen s'exclame.*) Vous avez bradé le code du travail et les droits des salariés. Malgré un examen attentif, nous conduisant à déposer près de 450 amendements, nous n'avons trouvé aucun droit réel supplémentaire susceptible de nous amener à voter en faveur de ce projet de loi.

Je n'évoquerai que quelques points. Dans la généralisation de la complémentaire santé, nous voyons d'abord, pour notre part, le renoncement à renforcer la sécurité sociale. Pire, pour offrir aux assurances privées commerciales un marché de plus de quatre milliards d'euros, vous privez la sécurité sociale de deux milliards d'euros alors que vous vous apprêtez à réduire les allocations familiales dans le seul but de faire des économies.

De la même manière, vous réduisez les droits des salariés en autorisant les employeurs à réduire leur rémunération jusqu'à 1,2 SMIC et à flexibiliser l'organisation du travail. Jamais un gouvernement de droite n'avait osé prendre une telle mesure. Nicolas Sarkozy avait bien imaginé les accords compétitivité-emploi, mais c'est vous qui les transposez aujourd'hui dans la loi.

En vérité, tout a été fait pour anesthésier le débat afin de détourner les salariés des véritables enjeux de ce texte. Désormais, les salariés seront complètement désarmés face à leurs employeurs lorsque ces derniers ne leur laisseront qu'un choix : se soumettre à la modification autoritaire de leur contrat de travail ou se faire licencier. Un licenciement individuel pour motif économique, nous dit-on, à ceci près que ni l'autorité administrative ni les juges ne pourront vérifier la réalité du motif économique invoqué par l'employeur.

Le MEDEF n'avait qu'un rêve : pouvoir licencier sans motif, sans indemnité et, de surcroît, rapidement. Grâce à vous, des millions de salariés subiront l'application de ces nouveaux dispositifs régressifs. Ils n'oublieront pas que c'est un gouvernement socialiste qui a rendu cela possible, alors même qu'il avait les moyens de sécuriser l'emploi et de relancer l'économie. Vous pouviez notamment vous appuyer sur la volonté commune de la gauche sénatoriale d'interdire les licenciements boursiers.

Quant aux femmes, elles seront encore les grandes perdantes. Elles savent que, contrairement à ce qui est affirmé, la durée minimale obligatoire de 24 heures ne sera que théorique. Elles savent que, contrairement à ce qui est prétendu, elles ne gagneront pas plus demain grâce à la possibilité que vous offrez aux patrons de conclure huit avenants dans l'année. Cette possibilité aura tout simplement pour effet de repousser le moment à partir duquel le paiement des heures complémentaires se déclenche. Pour tout dire, monsieur le ministre, laisser la possibilité à des accords de branche de ramener la rémunération des heures complémentaires de 25 % à 10 % est particulièrement cynique et totalement inacceptable.

Nous savons également – Mme la rapporteure de la délégation aux droits des femmes l'a elle-même reconnu – que les dispositions contenues dans l'article 8 n'aideront en rien les femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale. Certaines mesures accentueront même les discriminations.

Je ne reviens pas sur les débats que nous avons eus sur la mobilité volontaire sécurisée, sur les droits rechargeables à l'assurance chômage, droits théoriques s'il en est, ou encore sur les faibles et relatives avancées qui sont accordées aux représentants des salariés. Les comités d'entreprise pourront certes se prononcer sur le plan stratégique de l'entreprise, mais, au final, l'avis des représentants du personnel ne changera rien à la décision.

Vous avez conçu ce texte pour que le patronat reste seul maître à bord, alors que nous proposons pour notre part la création d'un droit de veto suspensif qui permettrait aux représentants des salariés de construire des projets alternatifs et viables afin de préserver réellement l'emploi.

C'est une loi de sécurisation de l'emploi que les salariés et les citoyens attendaient. C'est une loi de flexibilisation du travail et de sécurisation des licenciements que vous proposez après être resté sourd à l'opposition des premier et troisième syndicats de France et aux 450 amendements que nous avons déposés. Mais j'ai pu constater, en suivant les travaux de ce soir, que vous étiez plus enclin à répondre aux questions des quelques parlementaires de droite restés dans l'hémicycle qu'aux propositions présentées par le groupe CRC et élaborées en association avec le monde du travail.

Pour toutes ces raisons, notre groupe votera contre ce projet de loi. (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Christian Cambon.

M. Christian Cambon. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, les conditions du vote qui interviendra dans quelques instants resteront sûrement comme un moment particulièrement sombre de l'histoire de notre institution.

Au moment où le nombre de chômeurs s'accroît de 1 000 personnes chaque jour et où tant d'entreprises, d'usines, d'exploitations agricoles sont dans les difficultés voire cessent leurs activités sous l'effet conjugué de la crise économique et des mesures négatives que vous prenez, vous avez proposé un texte issu de la négociation des partenaires sociaux dont l'importance n'avait échappé à personne.

En permettant aux entreprises d'être plus flexibles dans la gestion quotidienne de leurs effectifs et en apportant en contrepartie plus de sécurité aux salariés, vous aviez une occasion unique de donner enfin un commencement de réponse aux difficultés auxquelles les entreprises et les salariés sont confrontés du fait de la crise.

Encore fallait-il donner au temps du débat parlementaire toute l'importance qu'il nécessitait.

Sur ce sujet essentiel, vous aviez le devoir et même l'impérieuse obligation de laisser chaque groupe s'exprimer et traduire par des votes successifs les amendements qu'ils souhaitaient apporter à votre texte.

C'est la loi de la démocratie, l'essence même du Parlement que de pouvoir y discuter, contredire et amender les projets de l'exécutif.

Alors que, pendant tant d'années, vous n'avez cessé de nous donner des leçons à ce sujet et que vous nous avez si souvent reproché, à tort, d'avoir bafoué les droits du Parlement, vous n'hésitez pas à organiser un véritable coup de force contre l'une des composantes de votre majorité présidentielle, et ce quelques dizaines d'heures seulement après le début de la discussion.

Tout le monde le sait, nous ne partageons pas les positions de nos collègues du groupe CRC et nous combattons régulièrement les caricatures qu'ils donnent des chefs d'entreprise, de leurs motivations et de leurs méthodes. Nous partageons néanmoins avec eux la volonté de voir respectés les droits du Parlement.

L'article 44, alinéa 3, de la Constitution, utilisé une seule fois pas l'ancienne majorité au terme de plus de trois semaines de débat relatif à la réforme des retraites, est, vous le savez, une arme atomique à la disposition du Gouvernement pour faire taire le Parlement.

Vous avez cru devoir l'utiliser, alors qu'un tel sujet nécessitait, tout autant que le mariage pour tous, la confrontation des idées, la discussion des amendements. Pourtant, nous aurions dû comprendre vos intentions dès le début de cette discussion.

Nous avons une seule satisfaction, qui est ce soir d'importance : à l'article 1^{er}, nous avons réussi à rétablir la liberté de choix des entreprises pour leur complémentaire santé, comme le prévoyait, du reste, l'accord signé par les partenaires sociaux. Hélas ! vous avez immédiatement brandi l'arme de la seconde délibération pour nous remettre au pas.

Ce soir, et alors même que vous ne cessez d'appeler à la moralisation de la vie publique, vous donnez du Sénat l'image d'un théâtre d'ombres, qui dégrade la réputation du Parlement et des parlementaires qui ont travaillé sur ce projet de loi. Même si leurs opinions ne vous conviennent pas, même si le calendrier allait à l'encontre de vos prévisions, vous n'aviez pas le droit moral d'utiliser une telle procédure.

Le résultat, vous le connaîtrez bien vite. À partir d'un projet de loi qui pouvait apporter des solutions importantes pour dynamiser le monde économique en pleine crise tout en renforçant les droits des salariés, vous avez organisé un simulacre de démocratie, imposant à vous seul, avec le soutien de vos collègues socialistes, un texte qui aurait pu être le fruit d'un consensus non seulement beaucoup plus large, mais aussi sûrement beaucoup plus efficace.

Alors, enfermez-vous dans vos certitudes et privilégiez les longs débats sur les modes de scrutin : cela va certainement passionner les Français et régler une part de leurs difficultés. Nos concitoyens portent déjà un jugement sans appel sur votre capacité à nous sortir de la crise et, une fois de plus, ils apprécieront vos méthodes.

Dès lors, ne vous étonnez pas que les débats tronqués au Parlement se déplacent dans la rue, avec les débordements que nous regrettons et condamnons.

Ce soir, le groupe UMP s'abstiendra sur ce texte, mais condamne fermement l'atteinte particulièrement grave que vous venez de porter aux droits du Parlement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Françoise Laborde.

Mme Françoise Laborde. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, je tenais avant tout à remercier chaleureusement M. le ministre de son écoute et M. le rapporteur de son excellent travail.

Je ne reviendrai pas sur le climat un peu tendu de nos débats et je répéterai simplement ce que j'ai expliqué lors de la discussion générale. Mes chers collègues, vous le savez, notre pays traverse une crise économique et sociale particulièrement grave, qui se traduit par une destruction d'emplois, une hausse constante du chômage et une plus grande précarité. Les Français sont de plus en plus inquiets pour leur avenir.

C'est pourquoi, dès la Conférence sociale de juillet dernier, le Premier ministre a fait du combat pour l'emploi sa priorité et a proposé aux partenaires sociaux d'entamer une négociation sur l'amélioration de la sécurisation de l'emploi. Après quatre mois d'une discussion marquée par la recherche d'un compromis, ils se sont entendus sur un accord majoritaire. Ce projet de loi en est l'aboutissement, peut-être pas tout à fait satisfaisant, mais nous sommes parvenus à un résultat équilibré.

L'enjeu est de permettre aux entreprises de s'adapter aux mutations économiques et de créer de nouveaux droits pour les salariés. Je pense, en particulier, à la généralisation de la couverture complémentaire santé, aux droits rechargeables à l'assurance chômage, à la taxation des contrats courts, à l'ouverture des conseils d'administration aux salariés, ou encore au compte personnel de formation.

Bien sûr, je regrette que beaucoup de nos amendements aient reçu un avis défavorable, alors qu'ils allaient dans le sens d'une meilleure protection des salariés.

En revanche, monsieur le ministre, je me réjouis que vous ayez émis, cet après-midi, un avis favorable sur notre amendement qui prévoit que le nombre de salariés dans les conseils d'administration n'est qu'un plancher.

Ce texte participera, j'en suis sûre, à la réussite de la politique mise en œuvre par votre gouvernement en faveur de la croissance et de l'emploi.

Pour toutes ces raisons, les radicaux de gauche et la majorité du groupe RDSE vous apporteront leur soutien.

Mme la présidente. La parole est à M. Jean Desessard.

M. Jean Desessard. Comment ne pas commencer cette intervention sans déplorer l'atmosphère générale de la discussion sur ce projet de loi et l'utilisation par le Gouvernement du vote bloqué ?

On ne peut, d'un côté, faire l'apologie de la démocratie sociale et, de l'autre, dénier d'une telle façon le travail parlementaire.

Les conditions dans lesquelles nous avons étudié ce texte posent la question du rôle des parlementaires.

Bien sûr, je comprends la volonté du Gouvernement de vouloir prendre des mesures d'urgence afin de répondre à une situation particulièrement tendue sur le front de l'emploi. Nous tous, à gauche, nous, les écologistes, en tant que partenaires du Gouvernement, nous nous associons de manière active, partout où nous sommes présents, à cette lutte quotidienne contre la précarité et le chômage de masse.

Quand même, monsieur le ministre, nous aurions pu consacrer un peu plus de temps à la discussion, et prendre le temps nécessaire pour débattre ! Nous, nous avons déposé sans forcer soixante amendements. Vous pouvez bien nous dire que c'est trop. Certes, sur le total, peut-être que deux ou trois n'étaient pas indispensables, mais tous les autres posaient de vraies questions : il en est notamment ainsi de ceux qui portaient sur l'aménagement des droits nouveaux, sur le modèle d'accès à la santé et sur l'intégration de la dimension environnementale au monde de l'entreprise.

Mais je regrette que la stratégie du vote bloqué ne nous ait pas permis de débattre réellement, sereinement, des amendements, les nôtres et les autres.

Sur le fond, j'en prends acte, le projet de loi garantit certaines avancées : généralisation de la complémentaire santé, compte personnel de formation, mobilité externe,

propositions contre le temps partiel subi, incitation au CDI pour les jeunes de moins de 26 ans, droits rechargeables à l'assurance chômage.

Toutefois, au-delà de l'affirmation de ces droits nouveaux, il importe de définir leurs modalités de mise en œuvre, comme je l'ai souligné lors de la discussion générale.

De façon annexe, je me réjouis de l'adoption de notre amendement mettant en place une prévoyance pour les cas de multiplicité de contrats chez le même employeur, notamment les CDD effectués successivement, sans interruption, dans l'entreprise.

Pour autant, et c'est pourquoi je regrette tout particulièrement que nous n'ayons pas pris le temps de débattre, le texte laisse trop de doutes et d'interrogations en suspens, la discussion parlementaire – si tant est que nous puissions parler de discussion, puisque, à partir de cet après-midi, nous avons assisté à une suite de monologues – n'ayant pas permis d'améliorer un projet de loi qui en avait bien besoin.

J'avais choisi, en introduction de nos débats, de traiter ce texte sous l'angle de la démocratie sociale, des droits nouveaux et de la sécurisation de l'emploi.

En conclusion, aujourd'hui, je déplore toujours l'absence d'avancées significatives sur la mobilité contrainte, comme nous l'avons montré, mais aussi les licenciements massifs facilités et le changement des clauses du contrat de travail imposé aux salariés. Monsieur le ministre, je suis désolé de vous le dire et nous aurions pu faire autrement, sur certains points, nous assistons à une régression des droits des salariés.

Plus globalement, nous craignons que la mise en place de ce régime d'exception pour sauver les entreprises, aujourd'hui limité aux graves difficultés conjoncturelles, ne finisse par se généraliser à l'ensemble de la société et à l'ensemble des relations sociales.

Je le répète, ce texte laisse encore trop de doutes et d'interrogations. Il n'a pas défini dans le détail un certain nombre de droits nouveaux. Par ailleurs, nous aurions pu améliorer ce qui porte atteinte aux droits des salariés.

C'est donc avec regret que le groupe écologiste s'abstiendra, à défaut d'avoir obtenu un réel débat sur ce texte et les améliorations que nous jugeons nécessaires.

Enfin, je vous rappelle que nous avons avancé l'idée d'un observatoire parlementaire de la démocratie sociale. À la suite de ce débat avorté dans l'hémicycle, il est plus que jamais nécessaire de le mettre en place.

Mme la présidente. La parole est à Mme Christiane Demontès.

Mme Christiane Demontès. Madame la présidente, monsieur le ministre, madame et monsieur les rapporteurs, mes chers collègues, nous arrivons donc au terme de l'examen par le Sénat du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels.

Nous sommes dans un contexte de crise économique particulièrement grave, avec un grand nombre de chômeurs et une montée de la précarité. Pour notre part, nous pensons que ce projet de loi peut apporter un certain nombre de réponses aux salariés dans les entreprises.

Le travail en commission puis en séance plénière, depuis plusieurs jours, a permis d'améliorer le texte, de l'enrichir, mais aussi de mettre en évidence un certain nombre de points de vigilance, qui ont été rappelés par plusieurs collègues. Je pense à la question du temps partiel, en particulier dans les entreprises de services à la personne. Je pense également au

travail des femmes, ainsi qu'à la question récurrente de l'insertion professionnelle des jeunes. Bien évidemment, il faut s'occuper des salariés dans l'entreprise, mais il faut aussi permettre à ceux qui ne sont pas dans le monde du travail d'y accéder. Il s'agit d'un enjeu particulièrement important pour les jeunes.

Le texte que nous allons voter renforce les droits des salariés et leur crée de nouveaux droits. J'en citerai quelques-uns, comme d'autres l'ont fait avant moi : la complémentaire santé, avec le débat sur la clause de désignation ; le renchérissement des contrats précaires, des CDD ; l'encadrement du temps partiel ; la portabilité des droits à l'assurance chômage ; le compte personnel de formation.

Je serais très intéressée d'entendre les arguments de ceux qui considèrent que ces mesures ne constituent pas un renforcement des droits des salariés dans l'entreprise !

Ce texte renforce le dialogue social et il permet, par ailleurs, l'anticipation des mutations économiques et la refonte des procédures de licenciement collectif.

Je veux aussi rappeler que le texte que nous nous apprêtons à voter est un point d'équilibre entre un accord national interprofessionnel signé en janvier par un certain nombre d'organisations représentatives – trois syndicats d'employeurs et trois syndicats de salariés –, le travail du Gouvernement – à cet égard, je tiens à le remercier d'avoir élaboré le projet de loi en consultant l'ensemble des partenaires sociaux, y compris ceux qui n'avaient pas signé l'ANI – et le travail législatif que nous achevons ce soir.

Nous l'avons dit lors de la discussion générale et je le répète aujourd'hui, les membres du groupe socialiste, dans leur grande majorité, ont la conviction – j'ai compris qu'elle n'était pas complètement partagée sur les travées de cet hémicycle – que ce texte marque une avancée, dans les entreprises, pour les salariés.

Bien sûr, je le redis au Gouvernement, il faudra faire preuve d'une vigilance particulière pour contrôler l'application de la loi dans les entreprises. Mais, là aussi, nous faisons confiance aux représentants des salariés (*Mme Anne Emery-Dumas opine.*) pour défendre leurs mandants dans chaque entreprise. C'est aussi en cela que ce texte est novateur.

Avant d'achever mon intervention, je tiens à remercier le rapporteur, notre collègue Claude Jeannerot, de son investissement dans ce dossier, de sa disponibilité, de sa pédagogie et de l'attention qu'il a témoignée à l'égard de nos collègues tout au long des débats, au sein de la commission des affaires sociales et en séance publique, dans un contexte parfois difficile.

Pour conclure, madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, vous n'en serez pas surpris, le groupe socialiste, dans sa très grande majorité, votera ce projet de loi. (*Applaudissements sur la plupart des travées du groupe socialiste. – Mme Françoise Laborde applaudit également.*)

Mme la présidente. Personne ne demande plus la parole ?...

Je mets aux voix les articles 5 à 20, modifiés par les amendements proposés ou acceptés par le Gouvernement, et l'ensemble du projet de loi.

J'ai été saisie de trois demandes de scrutin public émanant, la première, du groupe socialiste, la deuxième, du groupe de l'UDI-UC et, la troisième, du groupe CRC.

Il va être procédé au scrutin dans les conditions fixées par l'article 56 du règlement.

Le scrutin est ouvert.

(*Le scrutin a lieu.*)

Mme la présidente. Personne ne demande plus à voter?...

Le scrutin est clos.

J'invite Mmes et MM. les secrétaires à procéder au dépouillement du scrutin.

(*Il est procédé au dépouillement du scrutin.*)

Mme la présidente. Voici le résultat du scrutin n° 220 :

Nombre de votants	344
Nombre de suffrages exprimés	196
Pour l'adoption	172
Contre	24

Le Sénat a adopté l'ensemble du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi. (*Applaudissements sur la plupart des travées du groupe socialiste. – MM. Jean-Marie Vanlerenberghe et Vincent Capo-Canellas applaudissent également.*)

La parole est à M. le rapporteur.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. Madame la présidente, monsieur le ministre, mes chers collègues, permettez-moi d'ajouter quelques mots.

Je tiens tout d'abord à vous remercier toutes et tous, malgré la difficulté et les aléas que nous avons pu connaître pendant ces journées, de votre engagement tout au long de ce débat. Je remercie également ma collègue Christiane Demontès des paroles aimables qu'elle a tenues à mon endroit.

Mes chers collègues, dans ce débat, avec les autres rapporteurs, Catherine Génisson et Gaëtan Gorce, je me suis attaché à vous faire partager notre conviction quant à l'importance décisive de ce texte pour la cohésion sociale dans notre pays. Avec eux, je me suis efforcé de développer toute la pédagogie nécessaire et je vous remercie de l'écoute attentive que vous avez bien voulu nous accorder.

Je remercie M. le ministre et toute son équipe de la qualité du dialogue que nous avons pu établir depuis le moment où nous avons commencé à préparer ce débat. Je pense également aux personnes très nombreuses que nous avons reçues tout au long de nos auditions : leur contribution nous a aidés à forger notre conviction sur ce projet de loi.

Enfin, je me dois d'évoquer le concours des trois administrateurs qui m'ont assisté dans ma tâche – l'un d'entre eux, plus spécialisé sur la couverture santé, est absent ce soir, mais je demande à ses collègues de lui transmettre mes remerciements. Nous avons constitué, à nous quatre, une équipe qui a pu se montrer compétente, réactive et offensive : je leur adresse donc, encore une fois, mes remerciements les plus chaleureux.

Merci à vous tous, mes chers collègues. Nous nous retrouverons jeudi prochain pour l'adoption définitive de ce projet de loi. (*Applaudissements sur de nombreuses travées du groupe socialiste. – Mme Françoise Laborde applaudit également.*)

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

M. Michel Sapin, ministre. L'heure est tardive, mais je souhaite malgré tout m'adresser aux uns et aux autres...

M. Jean Desessard. Nous avons tout notre temps, monsieur le ministre! (*Sourires.*)

M. Michel Sapin, ministre. Monsieur Desessard, je vous remercie d'avoir animé de votre belle voix, du début à la fin, les débats de cette assemblée.

Monsieur le rapporteur, je vous remercie des paroles par lesquelles vous avez salué notre travail. Quant à moi, j'ai énormément apprécié votre compétence, votre gentillesse, votre patience et votre pédagogie, qui m'a beaucoup apporté, comme à tous ceux qui ont travaillé avec vous.

Madame la présidente, je voudrais saluer la manière dont vous avez dirigé les débats et le dévouement de tous vos collaborateurs qui nous ont accompagnés, pendant quelques jours et quelques nuits, dans ce travail.

J'ajoute un mot à l'adresse de toutes les sénatrices et de tous les sénateurs, quelles que soient les travées sur lesquelles ils siègent. Ma conception du parlementarisme et du bicamérisme est empreinte de respect à l'égard de tous les parlementaires...

Mme Éliane Assassi. Raté!

M. Michel Sapin, ministre. Je n'exige pas que l'inverse soit automatique : chacun fait ses choix! (*Mme Éliane Assassi s'exclame.*)

Mon choix personnel consiste à respecter chacun des parlementaires et chacun de ceux qui s'expriment. Je regrette profondément que la manière dont le débat s'est engagé sur les quatre premiers articles n'ait pas permis que nous menions ce débat à son terme avec la même volonté d'argumentation, d'écoute mutuelle, et donc, de partage d'un raisonnement, ce qui ne signifie pas nécessairement un partage des opinions ni, au bout du compte, des votes. C'est aussi cela, la démocratie!

Mme Éliane Assassi. Raté!

M. Michel Sapin, ministre. Je regrette très profondément que nous n'y soyons pas parvenus, parce que, au cours de ma vie parlementaire, je n'ai jamais montré de réticence à l'égard du débat ni de la confrontation des idées.

Mme Éliane Assassi. Encore raté!

M. Michel Sapin, ministre. Mais il en est ainsi. Il fallait que les décisions prises par la conférence des présidents, en toute connaissance de cause de la part de toutes les parties prenantes et de tous les groupes politiques, soient respectées : c'est ce que nous avons fait.

Sachez bien que, si un texte comme celui-ci vaut le débat – qui a eu lieu! –, s'il vaut des appréciations certainement différentes – et elles sont légitimes, puisque certaines organisations syndicales portent des appréciations différentes sur ce texte –, sa mise en œuvre marquera certainement un des grands moments de l'histoire de notre droit social. Certains jugeront que ce moment est dangereux, ils en ont parfaitement le droit. Quant à moi, j'estime qu'il s'agit d'un moment de progrès et d'ouverture, car de nouvelles voies s'ouvrent aujourd'hui au dialogue social, au niveau national, dans les branches professionnelles et au sein des entreprises.

Nous abordons une autre manière d'apprécier le développement économique et social, qui fait des acteurs, dans les entreprises, des éléments responsables. Nous voulons des partenaires responsables et, pour qu'ils le soient, il faut qu'ils assument des responsabilités. C'est ce que vous avez voulu et décidé, mesdames, messieurs les sénateurs, et c'est ce qui permettra à la France, de surmonter dans de meilleures conditions les problèmes profonds qu'elle connaît aujourd'hui! (*Applaudissements sur la plupart des travées du groupe socialiste. – Mme Françoise Laborde et M. Jean-Marie Vanlerenberghe applaudissent également.*)

Mme la présidente. Monsieur le ministre, mes chers collègues, permettez-moi de remercier particulièrement les directions de la séance et des comptes rendus qui, compte tenu des bouleversements intervenus dans l'organisation de nos

travaux, ont dû « rebattre les cartes » en procédant au reclassement de l'ensemble des amendements – et ils étaient nombreux ! Ils l'ont fait avec l'efficacité et la célérité que nous leur connaissons, ce qui a permis à chacun d'entre vous de suivre, en toute clarté, les débats de la soirée et du début de la nuit.

5

NOMINATION DE MEMBRES D'UNE ÉVENTUELLE COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Mme la présidente. Pour le cas où le Gouvernement déciderait de provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, il va être procédé à la nomination des membres de cette commission mixte paritaire.

La liste des candidats a été affichée ; je n'ai reçu aucune opposition dans le délai d'une heure prévu par l'article 12 du règlement.

En conséquence, cette liste est ratifiée et je proclame représentants du Sénat à cette éventuelle commission mixte paritaire :

Titulaires : M. Claude Jeannerot, Mmes Christiane Demontès, Catherine Génisson, MM. Dominique Watrin, Jean-Noël Cardoux, René-Paul Savary, Jean-Marie Vanlerenberghe ;

Suppléants ; M. Gilbert Barbier, Mmes Marie-Thérèse Bruguière, Isabelle Debré, M. Jean Desessard, Mme Anne Emery-Dumas, M. Ronan Kerdraon, Mme Patricia Schillingier.

Cette nomination prendra effet si M. le Premier ministre décide de provoquer la réunion de cette commission mixte paritaire et dès que M. le président du Sénat en aura été informé.

6

ORDRE DU JOUR

Mme la présidente. Voici quel sera l'ordre du jour de la prochaine séance publique, précédemment fixée au lundi 22 avril 2013, à vingt et une heures trente :

Débat et vote sur la demande du Gouvernement d'autorisation de prolongation de l'intervention des forces armées au Mali, en application du troisième alinéa de l'article 35 de la Constitution.

Personne ne demande la parole?...

La séance est levée.

(La séance est levée le dimanche 21 avril 2013, à une heure trente.)

Le Directeur du Compte rendu intégral

FRANÇOISE WIART

ANNEXES AU PROCES VERBAL

de la séance du

samedi 20 avril 2013

Scrutin n° 217

sur l'amendement n° 98, présenté par M. Dominique Watrin et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, à l'article 3 du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la sécurisation de l'emploi

Nombre de votants	176
Suffrages exprimés	162
Pour	20
Contre	142

Le Sénat n'a pas adopté

ANALYSE DU SCRUTIN

GROUPE UNION POUR UN MOUVEMENT POPULAIRE (131) :

N'ont pas pris part au vote : 131

GROUPE SOCIALISTE ET APPARENTÉS (128) :

Contre : 126

N'ont pas pris part au vote : 2 M. Jean-Pierre Bel - Président du Sénat et M. Didier Guillaume - qui présidait la séance

GROUPE UNION DES DÉMOCRATES ET INDÉPENDANTS - UC (32) :

N'ont pas pris part au vote : 32

GROUPE COMMUNISTE RÉPUBLICAIN ET CITOYEN (20) :

Pour : 20

GROUPE DU RASSEMBLEMENT DÉMOCRATIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (18) :

Contre : 16

Abstention : 2 MM. Pierre-Yves Collombat, Robert Hue

GROUPE ÉCOLOGISTE (12) :

Abstention : 12

RÉUNION ADMINISTRATIVE DES SÉNATEURS NE FIGURANT SUR LA LISTE D'AUCUN GROUPE (7) :

N'ont pas pris part au vote : 7

Ont voté pour :

Éliane Assassi	Michelle Demessine	Pierre Laurent
Marie-France Beaufrils	Évelyne Didier	Gérard Le Cam
Michel Billout	Christian Favier	Michel Le Scouarnec
Éric Bocquet	Guy Fischer	Isabelle Pasquet
Laurence Cohen	Thierry Foucaud	Mireille Schurch
Cécile Cukierman	Brigitte Gonthier-Maurin	Paul Vergès
Annie David		Dominique Watrin

Ont voté contre :

Nicolas Alfonsi	Josette Durrieu	Jacques Mézard
Jacqueline Alquier	Vincent Eblé	Danielle Michel
Michèle André	Anne Emery-Dumas	Jean-Pierre Michel
Serge Andreoni	Philippe Esnol	Gérard Miquel
Maurice Antiste	Frédérique Espagnac	Jean-Jacques Mirassou
Jean-Étienne Antoinette	Alain Fauconnier	Thani Mohamed Soilihi
Alain Anziani	Jean-Luc Fichet	Robert Navarro
David Assouline	Jean-Jacques Filleul	Alain Néri
Bertrand Auban	François Fortassin	Renée Nicoux
Dominique Bailly	Jean-Claude Frécon	Jean-Marc Pastor
Gilbert Barbier	Catherine Génisson	Georges Patiet
Delphine Bataille	Jean Germain	François Patriat
Jean-Michel Baylet	Samia Ghali	Daniel Percheron
Claude Bérít-Débat	Dominique Gillot	Jean-Claude Peyronnet
Michel Berson	Jacques Gillot	Bernard Piras
Jacques Berthou	Jean-Pierre Godefroy	Jean-Pierre Plancade
Alain Bertrand	Gaëtan Gorce	Hervé Poher
Jean Besson	Jean-Noël Guérini	Roland Povinelli
Maryvonne Blondin	Claude Haut	Gisèle Printz
Nicole Bonnefoy	Edmond Hervé	Marcel Rainaud
Yannick Botrel	Odette Herviaux	Daniel Raoul
Christian Bourquin	Claude Jeannerot	François Rebsamen
Martial Bourquin	Philippe Kaltenbach	Daniel Reiner
Bernadette Bourzai	Ronan Kerdraon	Jean-Claude Requier
Michel Boutant	Bariza Khiari	Alain Richard
Jean-Pierre Caffet	Virginie Klès	Roland Ries
Pierre Camani	Yves Krattinger	Gilbert Roger
Claire-Lise Campion	Georges Labazée	Yves Rome
Jean-Louis Carrère	Françoise Laborde	Laurence Rossignol
Françoise Cartron	Serge Larcher	Patricia Schillinger
Luc Carvounas	Françoise Laurent-Perrigot	Jean-Pierre Sueur
Bernard Cazeau	Jean-Yves Leconte	Simon Sutour
Yves Chastan	Jacky Le Menn	Catherine Tasca
Jean-Pierre Chevènement	Claudine Lepage	Michel Teston
Jacques Chiron	Jean-Claude Leroy	René Teulade
Karine Claireaux	Alain Le Vern	Jean-Marc Todeschini
Yvon Collin	Marie-Noëlle Lienemann	Robert Tropeano
Gérard Collomb	Jeanny Lorgeoux	Richard Tuhejava
Jacques Cornano	Jean-Jacques Lozach	André Vairetto
Roland Courteau	Roger Madec	Raymond Vall
Yves Daudigny	Philippe Madrelle	André Vallini
Marc Daunis	Jacques-Bernard Magner	René Vandierendonck
Michel Delebarre	François Marc	Yannick Vaugrenard
Jean-Pierre Demerliat	Marc Massion	François Vendasi
Christiane Demontès	Stéphane Mazars	Michel Vergoz
Félix Desplan	Rachel Mazuir	Maurice Vincent
Claude Dilain	Michelle Meunier	Richard Yung
Claude Domeizel		

Abstentions :

Leila Aïchi	Marie-Christine Blandin	Ronan Dantec
Kalliopi Ango Ela	Corinne Bouchoux	Jean Desessard
Aline Archimbaud	Pierre-Yves Collombat	André Gattolin
Esther Benbassa		Robert Hue

Joël Labbé

Hélène Lipietz

Jean-Vincent Placé

N'ont pas pris part au vote :

Philippe Adnot	Ambroise Dupont	Jean-Pierre Leleux
Jean-Paul Amoudry	Jean-Léonce Dupont	Jean-Claude Lenoir
Pierre André	Louis Duvernois	Philippe Leroy
Jean Arthuis	Jean-Paul Emorine	Valérie Létard
Gérard Bailly	Hubert Falco	Gérard Longuet
Philippe Bas	Jacqueline Farreyrol	Jean-Louis Lorrain
René Beaumont	Françoise Férat	Roland du Luart
Christophe Béchu	André Ferrand	Michel Magras
Michel Bécot	Louis-Constant	Philippe Marini
Claude Belot	Fleming	Hervé Marseille
Pierre Bernard-Reymond	Gaston Flosse	Pierre Martin
Joël Billard	Michel Fontaine	Jean Louis Masson
Jean Bizet	Alain Fouché	Hélène Masson-Maret
Jean-Marie Bockel	Bernard Fournier	Hervé Maurey
Pierre Bordier	Jean-Paul Fournier	Jean-François Mayet
Natacha Bouchart	Christophe-André Frassa	Colette Mélot
Joël Bourdin	Pierre Frogier	Jean-Claude Merceron
Jean Boyer	Yann Gaillard	Michel Mercier
Marie-Thérèse Bruguière	René Garrec	Alain Milon
François-Noël Buffet	Joëlle Garriaud-Maylam	Aymeri de Montesquiou
François Calvet	Jean-Claude Gaudin	Albéric de Montgolfier
Christian Cambon	Jacques Gautier	Catherine Morin-Desailly
Jean-Pierre Cantegrit	Patrice Gélard	Philippe Nachbar
Vincent Capo-Canellas	Bruno Gilles	Christian Namy
Jean-Noël Cardoux	Colette Giudicelli	Louis Nègre
Jean-Claude Carle	Nathalie Goulet	Philippe Paul
Caroline Cayeux	Jacqueline Gourault	Jackie Pierre
Gérard César	Alain Gournac	François Pillet
Pierre Charon	Sylvie Goy-Chavent	Xavier Pintat
Alain Chatillon	Francis Grignon	Louis Pinton
Jean-Pierre Chauveau	François Grosdidier	Rémy Pointereau
Marcel-Pierre Cléach	Charles Guené	Christian Poncelet
Christian Cointat	Joël Guerriau	Ladislav Poniatsowski
Gérard Cornu	Pierre Hérisson	Hugues Portelli
Raymond Couderc	Michel Houel	Yves Pozzo di Borgo
Jean-Patrick Courtois	Alain Houpert	Sophie Primas
Philippe Dallier	Jean-François Humbert	Catherine Procaccia
Philippe Darniche	Christiane Hummel	Jean-Pierre Raffarin
Serge Dassault	Benoît Huré	André Reichardt
Henri de Raincourt	Jean-François Husson	Bruno Retailleau
Isabelle Debré	Jean-Jacques Hyst	Charles Revet
Robert del Picchia	Pierre Jarlier	Gérard Roche
Vincent Delahaye	Sophie Joissains	Bernard Saugé
Francis Delattre	Chantal Jouanno	René-Paul Savary
Marcel Deneux	Christiane Kammermann	Michel Savin
Gérard Dériot	Roger Karoutchi	Bruno Sido
Catherine Deroche	Fabienne Keller	Esther Sittler
Marie-Hélène Des Esgaulx	Marc Laméni	Abdourahamane Soilih
Yves Détraigne	Élisabeth Lamure	Henri Tandonnet
Muguette Dini	Gérard Larcher	André Trillard
Éric Doligé	Jean-Jacques Lasserre	Catherine Troendle
Philippe Dominati	Robert Laufoailu	François Trucy
Michel Doublet	Daniel Laurent	Alex Türk
Daniel Dubois	Jean-René Lecerc	Jean-Marie Vanlerenberghe
Marie-Annick Duchêne	Antoine Lefèvre	Hilarion Vendegou
Alain Dufaut	Jacques Legendre	Jean-Pierre Vial
André Dulait	Dominique de Legge	François Zocchetto

N'ont pas pris part au vote :

M. Jean-Pierre Bel - Président du Sénat et M. Didier Guillaume - qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance ont été reconnus, après vérification, conformes à la liste de scrutin ci-dessus.

Scrutin n° 218

sur l'article 3 du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la sécurisation de l'emploi

Nombre de votants	344
Suffrages exprimés	173
Pour	173
Contre	0

Le Sénat a adopté

ANALYSE DU SCRUTIN**GRUPE UNION POUR UN MOUVEMENT POPULAIRE (131) :**

Abstention : 129

N'ont pas pris part au vote : 2 MM. Serge Dassault, Alain Fouché

GRUPE SOCIALISTE ET APPARENTÉS (128) :

Pour : 126

N'ont pas pris part au vote : 2 M. Jean-Pierre Bel - Président du Sénat et M. Didier Guillaume - qui présidait la séance

GRUPE UNION DES DÉMOCRATES ET INDÉPENDANTS - UC (32) :

Pour : 32

GRUPE COMMUNISTE RÉPUBLICAIN ET CITOYEN (20) :

Abstention : 20

GRUPE DU RASSEMBLEMENT DÉMOCRATIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (18) :

Pour : 15

Abstention : 3 MM. Gilbert Barbier, Pierre-Yves Collombat, Robert Hue

GRUPE ÉCOLOGISTE (12) :

Abstention : 12

RÉUNION ADMINISTRATIVE DES SÉNATEURS NE FIGURANT SUR LA LISTE D'AUCUN GROUPE (7) :

Abstention : 7

Ont voté pour :

Nicolas Alfonsi	Christian Bourquin	Vincent Delahaye
Jacqueline Alquier	Martial Bourquin	Michel Delebarre
Jean-Paul Amoudry	Bernadette Bourzai	Jean-Pierre Demeur
Michèle André	Michel Boutant	Christiane Demontès
Serge Andreoni	Jean Boyer	Marcel Deneux
Maurice Antiste	Jean-Pierre Caffet	Félix Desplan
Jean-Étienne Antoinette	Pierre Camani	Yves Détraigne
Alain Anziani	Claire-Lise Campion	Claude Dilain
Jean Arthuis	Vincent Capo-Canellas	Muguette Dini
David Assouline	Jean-Louis Carrère	Claude Domeizel
Bertrand Auban	Françoise Cartron	Daniel Dubois
Dominique Bailly	Luc Carvounas	Jean-Léonce Dupont
Delphine Bataille	Bernard Cazeau	Josette Durrieu
Jean-Michel Baylet	Yves Chastan	Vincent Eblé
Claude Bérit-Débat	Jean-Pierre Chevènement	Anne Emery-Dumas
Michel Berson	Jacques Chiron	Philippe Esnol
Jacques Berthou	Karine Claireaux	Frédérique Espagnac
Alain Bertrand	Yvon Collin	Alain Fauconnier
Jean Besson	Gérard Collomb	Françoise Férat
Maryvonne Blondin	Jacques Cornano	Jean-Luc Fichet
Jean-Marie Bockel	Roland Courteau	Jean-Jacques Filleul
Nicole Bonnefroy	Yves Daudigny	François Fortassin
Yannick Botrel	Marc Daunis	Jean-Claude Frécon
		Catherine Génisson

Jean Germain
Samia Ghali
Dominique Gillot
Jacques Gillot
Jean-Pierre Godefroy
Gaëtan Gorce
Nathalie Goulet
Jacqueline Gourault
Sylvie Goy-Chavent
Jean-Noël Guérini
Joël Guerriau
Claude Haut
Edmond Hervé
Odette Herviaux
Pierre Jarlier
Claude Jeannerot
Chantal Jouanno
Philippe Kaltenbach
Ronan Kerdraon
Bariza Khiari
Virginie Klès
Yves Krattinger
Georges Labazée
Françoise Laborde
Serge Larcher
Jean-Jacques Lasserre
Françoise Laurent-
Perrigot
Jean-Yves Leconte
Jacky Le Menn
Claudine Lepage
Jean-Claude Leroy
Valérie Létard
Alain Le Vern
Marie-Noëlle
Lienemann
Jeanny Lorgeoux

Jean-Jacques Lozach
Roger Madec
Philippe Madrelle
Jacques-Bernard
Magner
François Marc
Hervé Marseille
Marc Massion
Hervé Maurey
Stéphane Mazars
Rachel Mazuir
Jean-Claude Merceron
Michel Mercier
Michelle Meunier
Jacques Mézard
Danielle Michel
Jean-Pierre Michel
Gérard Miquel
Jean-Jacques Mirassou
Thani Mohamed
Soilihi
Aymeri de
Montesquiou
Catherine Morin-
Desailly
Christian Namy
Robert Navarro
Alain Néri
Renée Nicoux
Jean-Marc Pastor
Georges Patient
François Patriat
Daniel Percheron
Jean-Claude Peyronnet
Bernard Piras
Jean-Pierre Plancade
Hervé Poher

Abstentions :

Philippe Adnot
Leila Aïchi
Pierre André
Kalliopi Ango Ela
Aline Archimbaud
Éliane Assassi
Gérard Bailly
Gilbert Barbier
Philippe Bas
Marie-France Beaufrils
René Beaumont
Christophe Béchu
Michel Bécot
Claude Belot
Esther Benbassa
Pierre Bernard-
Reymond
Joël Billard
Michel Billout
Jean Bizet
Marie-Christine
Blandin
Éric Bocquet
Pierre Bordier
Natacha Bouchart
Corinne Bouchoux
Joël Bourdin
Marie-Thérèse
Bruguère
François-Noël Buffet
François Calvet
Christian Cambon
Jean-Pierre Cantegrit
Jean-Noël Cardoux
Jean-Claude Carle
Caroline Cayeux
Gérard César
Pierre Charon
Alain Chatillon

Jean-Pierre Chauveau
Marcel-Pierre Cléach
Laurence Cohen
Christian Cointat
Pierre-Yves Collombat
Gérard Cornu
Raymond Couderc
Jean-Patrick Courtois
Cécile Cukierman
Philippe Dallier
Ronan Dantec
Philippe Darniche
Annie David
Henri de Raincourt
Isabelle Debré
Robert del Picchia
Francis Delattre
Michelle Demessine
Gérard Dériot
Catherine Deroche
Marie-Hélène Des
Esgaulx
Jean Desessard
Évelyne Didier
Éric Doligé
Philippe Dominati
Michel Doublet
Marie-Annick
Duchêne
Alain Dufaut
André Dulait
Ambroise Dupont
Louis Duvernois
Jean-Paul Emorine
Hubert Falco
Jacqueline Farreyrol
Christian Favier
André Ferrand
Guy Fischer

Roland Povinelli
Yves Pozzo di Borgo
Gisèle Printz
Marcel Rainaud
Daniel Raoul
François Rebsamen
Daniel Reiner
Jean-Claude Requier
Alain Richard
Roland Ries
Gérard Roche
Gilbert Roger
Yves Rome
Laurence Rossignol
Patricia Schillinger
Jean-Pierre Sueur
Simon Sutour
Henri Tandonnet
Catherine Tasca
Michel Teston
René Teulade
Jean-Marc Todeschini
Robert Tropeano
Richard Tuheiva
André Vairetto
Raymond Vall
André Vallini
René Vandierendonck
Jean-Marie
Vanlerenberghe
Yannick Vaugrenard
François Vendasi
Michel Vergoz
Maurice Vincent
Richard Yung
François Zocchetto

Roger Karoutchi
Fabienne Keller
Joël Labbé
Marc Laménie
Élisabeth Lamure
Gérard Larcher
Robert Lafoaullu
Pierre Laurent
Daniel Laurent
Gérard Le Cam
Jean-René Lecerf
Antoine Lefèvre
Jacques Legendre
Dominique de Legge
Jean-Pierre Leleux
Jean-Claude Lenoir
Philippe Leroy
Michel Le Scouarnec
Hélène Lipietz
Gérard Longuet
Jean-Louis Lorrain
Roland du Luart

Michel Magras
Philippe Marini
Pierre Martin
Jean Louis Masson
Hélène Masson-Maret
Jean-François Mayet
Colette Mélot
Alain Milon
Albéric de Montgolfier
Philippe Nachbar
Louis Nègre
Isabelle Pasquet
Philippe Paul
Jackie Pierre
François Pillet
Xavier Pintat
Louis Pinton
Jean-Vincent Placé
Rémy Pointereau
Christian Poncelet
Ladislav Poniatowski
Hugues Portelli

Sophie Primas
Catherine Procaccia
Jean-Pierre Raffarin
André Reichardt
Bruno Retailleau
Charles Revet
Bernard Saugey
René-Paul Savary
Michel Savin
Mireille Schurch
Bruno Sido
Esther Sittler
Abdourahmane
Soilihi
André Trillard
Catherine Troendle
François Trucy
Alex Türk
Hilarion Vendegou
Paul Vergès
Jean-Pierre Vial
Dominique Watrin

N'ont pas pris part au vote :

Serge Dassault, Alain Fouché.

N'ont pas pris part au vote :

M. Jean-Pierre Bel - Président du Sénat et M. Didier Guillaume - qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance ont été reconnus, après vérification, conformes à la liste de scrutin ci-dessus.

Scrutin n° 219

sur l'amendement n° 105, présenté par M. Dominique Watrin et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, tendant à insérer un article additionnel avant l'article 4 du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la sécurisation de l'emploi

Nombre de votants	176
Suffrages exprimés	164
Pour	21
Contre	143

Le Sénat n'a pas adopté

ANALYSE DU SCRUTIN**GRUPE UNION POUR UN MOUVEMENT POPULAIRE (131) :**

N'ont pas pris part au vote : 131

GRUPE SOCIALISTE ET APPARENTÉS (128) :

Contre : 126

N'ont pas pris part au vote : 2 M. Jean-Pierre Bel - Président du Sénat et M. Didier Guillaume - qui présidait la séance

GRUPE UNION DES DÉMOCRATES ET INDÉPENDANTS - UC (32) :

N'ont pas pris part au vote : 32

GRUPE COMMUNISTE RÉPUBLICAIN ET CITOYEN (20) :

Pour : 20

GRUPE DU RASSEMBLEMENT DÉMOCRATIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (18) :

Pour : 1 M. Gilbert Barbier *

Contre : 17

GROUPE ÉCOLOGISTE (12) :*Abstention : 12***RÉUNION ADMINISTRATIVE DES SÉNATEURS NE FIGURANT SUR LA LISTE D'AUCUN GROUPE (7) :***N'ont pas pris part au vote : 7***Ont voté pour :**

Éliane Assassi
Gilbert Barbier *
Marie-France Beauflis
Michel Billout
Éric Bocquet
Laurence Cohen
Cécile Cukierman
Annie David

Michelle Demessine
Évelyne Didier
Christian Favier
Guy Fischer
Thierry Foucaud
Brigitte Gonthier-
Maurin
Pierre Laurent

Gérard Le Cam
Michel Le Scouarnec
Isabelle Pasquet
Mireille Schurch
Paul Vergès
Dominique Watrin

Ont voté contre :

Nicolas Alfonsi
Jacqueline Alquier
Michèle André
Serge Andreoni
Maurice Antiste
Jean-Étienne
Antoinette
Alain Anziani
David Assouline
Bertrand Auban
Dominique Bailly
Delphine Bataille
Jean-Michel Baylet
Claude Bérît-Débat
Michel Berson
Jacques Berthou
Alain Bertrand
Jean Besson
Maryvonne Blondin
Nicole Bonnefoy
Yannick Botrel
Christian Bourquin
Martial Bourquin
Bernadette Bourzai
Michel Boutant
Jean-Pierre Caffet
Pierre Camani
Claire-Lise Champion
Jean-Louis Carrère
Françoise Cartron
Luc Carvounas
Bernard Cazeau
Yves Chastan
Jean-Pierre
Chevènement
Jacques Chiron
Karine Claireaux
Yvon Collin
Gérard Collomb
Pierre-Yves Collombat
Jacques Cornano
Roland Courteau
Yves Daudigny
Marc Daunis
Michel Delebarre
Jean-Pierre Demerliat
Christiane Demontès
Félix Desplan
Claude Dilain
Claude Domeizel

Josette Durrieu
Vincent Eblé
Anne Emery-Dumas
Philippe Esnol
Frédérique Espagnac
Alain Fauconnier
Jean-Luc Fichet
Jean-Jacques Filleul
François Fortassin
Jean-Claude Frécon
Catherine Génisson
Jean Germain
Samia Ghali
Dominique Gillot
Jacques Gillot
Jean-Pierre Godefroy
Gaëtan Gorce
Jean-Noël Guérini
Claude Haut
Edmond Hervé
Odette Herviaux
Robert Hue
Claude Jeannerot
Philippe Kaltenbach
Ronan Kerdraon
Bariza Khiari
Virginie Klès
Yves Krattinger
Georges Labazée
Françoise Laborde
Serge Larcher
François Laurent-
Perrigot
Jean-Yves Leconte
Jacky Le Menn
Claudine Lepage
Jean-Claude Leroy
Alain Le Vern
Marie-Noëlle
Lienemann
Jeanny Lorgeoux
Jean-Jacques Lozach
Roger Madec
Philippe Madrelle
Jacques-Bernard
Magner
François Marc
Marc Massion
Stéphane Mazars
Rachel Mazuir

Michelle Meunier
Jacques Mézard
Danielle Michel
Jean-Pierre Michel
Gérard Miquel
Jean-Jacques Mirassou
Thani Mohamed
Soilih
Robert Navarro
Alain Néri
Renée Nicoux
Jean-Marc Pastor
Georges Patient
François Patriat
Daniel Percheron
Jean-Claude Peyronnet
Bernard Piras
Jean-Pierre Plancade
Hervé Poher
Roland Poinelli
Gisèle Printz
Marcel Rainaud
Daniel Raoul
François Rebsamen
Daniel Reiner
Jean-Claude Requier
Alain Richard
Roland Ries
Gilbert Roger
Yves Rome
Laurence Rossignol
Patricia Schillinger
Jean-Pierre Sœur
Simon Sutour
Catherine Tasca
Michel Teston
René Teulade
Jean-Marc Todeschini
Robert Tropeano
Richard Tuheiaiva
André Vairetto
Raymond Vall
André Vallini
René Vandierendonck
Yannick Vaugrenard
François Vendasi
Michel Vergoz
Maurice Vincent
Richard Yung

Abstentions :

Leila Aïchi
Kalliopi Ango Ela
Aline Archimbaud
Esther Benbassa

Marie-Christine
Blandin
Corinne Bouchoux
Ronan Dantec
Jean Desessard

André Gattolin
Joël Labbé
Hélène Lipietz
Jean-Vincent Placé

N'ont pas pris part au vote :

Philippe Adnot
Jean-Paul Amoudry
Pierre André
Jean Arthuis
Gérard Bailly
Philippe Bas
René Beaumont
Christophe Béchu
Michel Bécot
Claude Belot
Pierre Bernard-
Reymond
Joël Billard
Jean Bizet
Jean-Marie Bockel
Pierre Bordier
Natacha Bouchart
Joël Bourdin
Jean Boyer
Marie-Thérèse
Bruguère
François-Noël Buffet
François Calvet
Christian Cambon
Jean-Pierre Cantegrit
Vincent Capo-Canellas
Jean-Noël Cardoux
Jean-Claude Carle
Caroline Cayeux
Gérard César
Pierre Charon
Alain Chatillon
Jean-Pierre Chauveau
Marcel-Pierre Cléach
Christian Cointat
Gérard Cornu
Raymond Couderc
Jean-Patrick Courtois
Philippe Dallier
Philippe Darniche
Serge Dassault
Henri de Raincourt
Isabelle Debré
Robert del Picchia
Vincent Delahaye
Francis Delattre
Marcel Deneux
Gérard Dériot
Catherine Deroche
Marie-Hélène Des
Esgaulx
Yves Détraigne
Muguette Dini
Éric Doligé
Philippe Dominati
Michel Doublet
Daniel Dubois
Marie-Annick
Duchêne
Alain Dufaut
André Dulait

Ambroise Dupont
Jean-Léonce Dupont
Louis Duvernois
Jean-Paul Emorine
Hubert Falco
Jacqueline Farreyrol
Françoise Férat
André Ferrand
Louis-Constant
Fleming
Gaston Flosse
Michel Fontaine
Alain Fouché
Bernard Fournier
Jean-Paul Fournier
Christophe-André
Frassa
Pierre Frogier
Yann Gaillard
René Garrec
Joëlle Garriaud-
Maylam
Jean-Claude Gaudin
Jacques Gautier
Patrice Gélard
Bruno Gilles
Colette Giudicelli
Nathalie Goulet
Jacqueline Gourault
Alain Gournac
Sylvie Goy-Chavent
Francis Grignon
François Grosdidier
Charles Guend
Joël Guerriau
Pierre Hérisson
Michel Houel
Alain Houpert
Jean-François
Humbert
Christiane Hummel
Benoît Huré
Jean-François Husson
Jean-Jacques Hyst
Pierre Jarlier
Sophie Joissains
Chantal Jouanno
Christiane
Kammermann
Roger Karoutchi
Fabienne Keller
Marc Laménie
Élisabeth Lamure
Gérard Larcher
Jean-Jacques Lasserre
Robert Lafoaolu
Daniel Laurent
Jean-René Lecefer
Antoine Lefèvre
Jacques Legendre
Dominique de Legge

Jean-Pierre Leleux
Jean-Claude Lenoir
Philippe Leroy
Valérie Létard
Gérard Longuet
Jean-Louis Lorrain
Roland du Luart
Michel Magras
Philippe Marini
Hervé Marseille
Pierre Martin
Jean Louis Masson
Hélène Masson-Maret
Hervé Maurey
Jean-François Mayet
Colette Mélot
Jean-Claude Merceron
Michel Mercier
Alain Milon
Aymeri de
Montesquiou
Albéric de Montgolfier
Catherine Morin-
Desailly
Philippe Nachbar
Christian Namy
Louis Nègre
Philippe Paul
Jackie Pierre
François Pillet
Xavier Pintat
Alain Pinton
Rémy Pointereau
Christian Poncelet
Ladislav Poniatowski
Hugues Portelli
Yves Pozzo di Borgo
Sophie Primas
Catherine Procaccia
Jean-Pierre Raffarin
André Reichardt
Bruno Retailleau
Charles Revet
Gérard Roche
Bernard Saugey
René-Paul Savary
Michel Savin
Bruno Sido
Esther Sittler
Abdourahmane
Soilih
Henri Tandonnet
André Trillard
Catherine Troendle
François Trucy
Alex Türk
Jean-Marie
Vanlerenberghe
Hilarion Vendegou
Jean-Pierre Vial
François Zocchetto

N'ont pas pris part au vote :

M. Jean-Pierre Bel - Président du Sénat et M. Didier Guillaume - qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance ont été reconnus, après vérification, conformes à la liste de scrutin ci-dessus.

* Lors de la séance du samedi 20 avril 2013, M. Gilbert Barbier a fait savoir qu'il aurait souhaité s'abstenir.

Scrutin n° 220

sur les articles 5 à 20, modifiés par les amendements proposés ou acceptés par le Gouvernement et sur l'ensemble du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la sécurisation de l'emploi

Nombre de votants	345
Suffrages exprimés	197
Pour	173
Contre	24

Le Sénat a adopté

ANALYSE DU SCRUTIN**GRUPE UNION POUR UN MOUVEMENT POPULAIRE (131) :**

Contre : 2 MM. Serge Dassault, Alain Fouché

Abstention : 128

N'a pas pris part au vote : 1 M. Christian Poncelet

GRUPE SOCIALISTE ET APPARENTÉS (128) :

Pour : 123

Contre : 2 M. Jean-Pierre Godefroy, Mme Marie-Noëlle Lienemann

Abstention : 1 M. Maurice Antiste

N'ont pas pris part au vote : 2 M. Jean-Pierre Bel - Président du Sénat et Mme Bariza Khiari - qui présidait la séance

GRUPE UNION DES DÉMOCRATES ET INDÉPENDANTS - UC (32) :

Pour : 32

GRUPE COMMUNISTE RÉPUBLICAIN ET CITOYEN (20) :

Contre : 20

GRUPE DU RASSEMBLEMENT DÉMOCRATIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (18) :

Pour : 16

Abstention : 2 MM. Pierre-Yves Collombat, Robert Hue

GRUPE ÉCOLOGISTE (12) :

Abstention : 12

RÉUNION ADMINISTRATIVE DES SÉNATEURS NE FIGURANT SUR LA LISTE D'AUCUN GROUPE (7) :

Pour : 2 MM. Pierre Bernard-Reymond, Jean Louis Masson

Abstention : 5

Ont voté pour :

Nicolas Alfonsi	Pierre Bernard-Reymond	Claire-Lise Campion
Jacqueline Alquier	Michel Berson	Vincent Capo-Canellas
Jean-Paul Amoudry	Jacques Berthou	Jean-Louis Carrère
Michèle André	Alain Bertrand	Françoise Cartron
Serge Andreoni	Jean Besson	Luc Carvounas
Jean-Étienne Antoinette	Maryvonne Blondin	Bernard Cazeau
Alain Anziani	Jean-Marie Bockel	Yves Chastan
Jean Arthuis	Nicole Bonnefoy	Jean-Pierre Chevènement
David Assouline	Yannick Botrel	Jacques Chiron
Bertrand Auban	Christian Bourquin	Karine Claireaux
Dominique Bailly	Martial Bourquin	Yvon Collin
Gilbert Barbier	Bernadette Bourzai	Gérard Collomb
Delphine Bataille	Michel Boutant	Jacques Cornano
Jean-Michel Baylet	Jean Boyer	Roland Courteau
Claude Bérit-Débat	Jean-Pierre Caffet	Yves Daudigny
	Pierre Camani	Marc Daunis

Vincent Delahaye
 Michel Delebarre
 Jean-Pierre Demerliat
 Christiane Demontès
 Marcel Deneux
 Félix Desplan
 Yves Détraigne
 Claude Dilain
 Muguet Dini
 Claude Domeizel
 Daniel Dubois
 Jean-Léonce Dupont
 Josette Durrieu
 Vincent Eblé
 Anne Emery-Dumas
 Philippe Esnol
 Frédérique Espagnac
 Alain Fauconnier
 Françoise Férat
 Jean-Luc Fichet
 Jean-Jacques Filleul
 François Fortassin
 Jean-Claude Frécon
 Catherine Génisson
 Jean Germain
 Samia Ghali
 Dominique Gillot
 Jacques Gillot
 Gaëtan Gorce
 Nathalie Goulet
 Jacqueline Gourault
 Sylvie Goy-Chavent
 Jean-Noël Guérini
 Joël Guerriau
 Didier Guillaume
 Claude Haut
 Edmond Hervé
 Odette Herviaux
 Pierre Jarlier
 Claude Jeannerot
 Chantal Jouanno
 Philippe Kaltenbach
 Ronan Kerdraon
 Virginie Klès

Yves Krattinger
 Georges Labazée
 Françoise Laborde
 Serge Larcher
 Jean-Jacques Lasserre
 Françoise Laurent-Perrigot
 Jean-Yves Leconte
 Jacky Le Menn
 Claudine Lepage
 Jean-Claude Leroy
 Valérie Létard
 Alain Le Vern
 Jeanny Lorgeoux
 Jean-Jacques Lozach
 Roger Madec
 Philippe Madrelle
 Jacques-Bernard Magnier
 François Marc
 Hervé Marseille
 Marc Massion
 Jean Louis Masson
 Hervé Maurey
 Stéphane Mazars
 Rachel Mazuir
 Jean-Claude Merceron
 Michel Mercier
 Michelle Meunier
 Jacques Mézard
 Danielle Michel
 Jean-Pierre Michel
 Gérard Miquel
 Jean-Jacques Mirassou
 Thani Mohamed Soilihi
 Aymeri de Montesquiou
 Catherine Morin-Desailly
 Christian Namy
 Robert Navarro
 Alain Néri
 Renée Nicoux

Jean-Marc Pastor
 Georges Patient
 François Patriat
 Daniel Percheron
 Jean-Claude Peyronnet
 Bernard Piras
 Jean-Pierre Plancade
 Hervé Poher
 Roland Povinelli
 Yves Pozzo di Borgo
 Gisèle Printz
 Marcel Rainaud
 Daniel Raoul
 François Rebsamen
 Daniel Reiner
 Jean-Claude Requier
 Alain Richard
 Roland Ries
 Gérard Roche
 Gilbert Roger
 Yves Rome
 Laurence Rossignol
 Patricia Schillinger
 Jean-Pierre Sueur
 Simon Soutour
 Henri Tandonnat
 Catherine Tasca
 Michel Teston
 René Teulade
 Jean-Marc Todeschini
 Robert Tropeano
 Richard Tuheiva
 André Vairetto
 Raymond Vall
 André Vallini
 René Vandierendonck
 Jean-Marie Vanlerenberghe
 Yannick Vaugrenard
 François Vendasi
 Michel Vergoz
 Maurice Vincent
 Richard Yung
 François Zocchetto

Ont voté contre :

Éliane Assassi
 Marie-France Beaufile
 Michel Billout
 Éric Bocquet
 Laurence Cohen
 Cécile Cukierman
 Serge Dassault
 Annie David
 Michelle Demessine

Évelyne Didier
 Christian Favier
 Guy Fischer
 Thierry Foucaud
 Alain Fouché
 Jean-Pierre Godefroy
 Brigitte Gonthier-Maurin
 Pierre Laurent

Gérard Le Cam
 Michel Le Scouarnec
 Marie-Noëlle Lienemann
 Isabelle Pasquet
 Mireille Schurch
 Paul Vergès
 Dominique Watrin

Abstentions :

Philippe Adnot
 Leila Aïchi
 Pierre André
 Kalliopi Ango Ela
 Maurice Antiste
 Aline Archimbaud
 Gérard Bailly
 Philippe Bas
 René Beaumont
 Christophe Béchu
 Michel Bécot
 Claude Belot
 Esther Benbassa
 Joël Billard
 Jean Bizet
 Marie-Christine Blandin
 Pierre Bordier
 Natacha Bouchart
 Corinne Bouchoux

Joël Bourdin
 Marie-Thérèse Bruguière
 François-Noël Buffet
 François Calvet
 Christian Cambon
 Jean-Pierre Cantegrit
 Jean-Noël Cardoux
 Jean-Claude Carle
 Caroline Cayeux
 Gérard César
 Pierre Charon
 Alain Chatillon
 Jean-Pierre Chauveau
 Marcel-Pierre Cléach
 Christian Cointat
 Pierre-Yves Collombat
 Gérard Cornu
 Raymond Couderc
 Jean-Patrick Courtois

Philippe Dallier
 Ronan Dantec
 Philippe Darniche
 Henri de Raincourt
 Isabelle Debré
 Robert del Picchia
 Francis Delattre
 Gérard Dériot
 Catherine Deroche
 Marie-Hélène Des Esgaulx
 Jean Desessard
 Éric Doligé
 Philippe Dominati
 Michel Doublet
 Marie-Annick Duchêne
 Alain Dufaut
 André Dulait
 Ambroise Dupont

Louis Duvernois
Jean-Paul Emorine
Hubert Falco
Jacqueline Farreyrol
André Ferrand
Louis-Constant
Fleming
Gaston Flosse
Michel Fontaine
Bernard Fournier
Jean-Paul Fournier
Christophe-André
Frassa
Pierre Frogier
Yann Gaillard
René Garrec
Joëlle Garriaud-
Maylam
André Gattolin
Jean-Claude Gaudin
Jacques Gautier
Patrice Gérard
Bruno Gilles
Colette Giudicelli
Alain Gournac
Francis Grignon
François Grosdidier

Charles Guené
Pierre Hérisson
Michel Houel
Alain Houpert
Robert Hue
Jean-François
Humbert
Christiane Hummel
Benoît Huré
Jean-François Husson
Jean-Jacques Hyst
Sophie Joissains
Christiane
Kammermann
Roger Karoutchi
Fabienne Keller
Joël Labbé
Marc Laménié
Élisabeth Lamure
Gérard Larcher
Robert Laufoaulu
Daniel Laurent
Jean-René Lecerf
Antoine Lefèvre
Jacques Legendre
Dominique de Legge
Jean-Pierre Leleux

Jean-Claude Lenoir
Philippe Leroy
Hélène Lipietz
Gérard Longuet
Jean-Louis Lorrain
Roland du Luart
Michel Magras
Philippe Marini
Pierre Martin
Hélène Masson-Maret
Jean-François Mayet
Colette Mélot
Alain Miron
Albéric de Montgolfier
Philippe Nachbar
Louis Nègre
Philippe Paul
Jackie Pierre
François Pillet
Xavier Pintat
Louis Pinton
Jean-Vincent Placé
Rémy Pointereau
Ladislav Poniatowski
Hugues Portelli
Sophie Primas
Catherine Procaccia

Jean-Pierre Raffarin
André Reichardt
Bruno Retailleau
Charles Revet
Bernard Saugéy
René-Paul Savary

Michel Savin
Bruno Sido
Esther Sittler
Abdourahamane
Soilih
André Trillard

Catherine Troendle
François Trucy
Alex Türk
Hilarion Vendegou
Jean-Pierre Vial

N'a pas pris part au vote :

Christian Poncet.

N'ont pas pris part au vote :

M. Jean-Pierre Bel - Président du Sénat et Mme Bariza Khiari - qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance avaient été de :

Nombre de votants	344
Nombre des suffrages exprimés	196
Pour l'adoption	172
Contre	24

Mais après vérification, ces nombres ont été rectifiés conformément à la liste ci-dessus.

ABONNEMENTS

NUMÉROS d'édition	TITRES	TARIF abonnement France (*)
		Euros
	DÉBATS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE	
03	Compte rendu 1 an	197,60
33	Questions 1 an	146,40
	DÉBATS DU SÉNAT	
05	Compte rendu 1 an	177,60
35	Questions 1 an	106,00
85	Table compte rendu 1 an	37,50

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

Paiement à réception de facture

En cas de règlement par virement, indiquer obligatoirement le numéro de facture dans le libellé de votre virement.

Pour expédition par voie aérienne (outre-mer) ou pour l'étranger, paiement d'un supplément modulé selon la zone de destination

(*) Arrêté du 11 décembre 2012 publié au *Journal officiel* du 13 décembre 2012

Direction, rédaction et administration : 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15
Standard : **01-40-58-75-00** – Accueil commercial : **01-40-15-70-10** – Télécopie abonnement : **01-40-15-72-75**

Prix du numéro : 3,65 €

