



Bulletin du Groupe Socialiste Sénat

N° 82 - Mardi 6 Mai 2008



S O M M A I R E

- ▶ **Edito du Président** p. 3

- ▶ **Notes de travail** p. 5
 - ⇒ Projet de loi portant modernisation du marché du travail

- ▶ **Dans la presse** p.16
 - ⇒ Ecole : la mixité en danger par Bariza Khiari

- ▶ **Communiqués de presse** p. 18
 - ⇒ Pas de réforme des institutions sans démocratisation du Sénat !
 - ⇒ Grenelle de l'environnement : c'est mal parti !
 - ⇒ Le Sénat doit se saisir de la question de la sécurité alimentaire
 - ⇒ Les collectivités locales ne sont pas responsables de l'échec économique de Sarkozy !



Edito du Président

A propos d'un anniversaire...

Il est par définition prématuré de dresser le bilan du quinquennat, Sarkozy lui-même ayant rappelé qu'il devait être jugé dans quatre ans.

On peut cependant tenter d'analyser la première année de sa politique. Il a été élu avec trois promesses : un nouveau pouvoir, le président du pouvoir d'achat, le retour de la France sur la scène européenne et internationale.



Force est de constater tout d'abord que le nouveau Président a éprouvé quelques difficultés à épouser la fonction présidentielle. Son omniprésence a voulu occulter son Premier ministre, l'omniprésence a renversé la hiérarchie entre les conseillers présidentiels et les ministres, les contre-pouvoirs ont été bafoués et le Parlement, écarté des décisions les plus importantes. Après la sanction des municipales, même sa majorité lui a imposé de tempérer son activisme. Mais jusqu'à quand réussira-t-elle à le brider ? La rupture, ce devait être une pratique du pouvoir consistant à « tenir ses promesses ». C'est loin d'être le cas pour le principal engagement du candidat Sarkozy.

Président du pouvoir d'achat, incarnant surtout une droite décomplexée, Sarkozy a voulu réformer la France au seul profit des « inclus » et pour le grand bénéfice des salariés les mieux payés. Sa stratégie économique est un échec. Elle prive dangereusement la France des moyens d'affronter une crise financière qui s'annonce jour après jour encore plus profonde.

Malgré les observations et critiques de l'opposition, la majorité a préféré rembourser des millions d'euros aux contribuables les plus riches, exonérer les droits de succession des grandes fortunes, tout en augmentant les taxes sur les classes moyennes et les classes populaires, pénalisées par les franchises sur les malades ou le nouveau mode de versement des allocations familiales. Quand l'activité le rend possible, les ouvriers ont beau faire des heures supplémentaires, l'inflation et la hausse sans précédent des dépenses incompressibles, comme l'énergie, gommant ces maigres avancées.

Si les caisses de l'Etat sont vides, c'est bien ce gouvernement qui les a vidées avec le paquet fiscal ! Sarkozy a tout simplement oublié que les réformes ne se conduisent pas en France en faisant l'impasse sur la solidarité. Les sacrifices demandés ne peuvent être acceptés que si des contreparties sociales existent. Or, c'est loin d'être le cas. Ainsi, le revenu de solidarité active est renvoyé à des jours meilleurs, car trop coûteux. Quant aux chômeurs, ils sont rendus coupables de leur situation avec le projet de supprimer leurs allocations en cas de refus de deux emplois, même si c'est à un salaire nettement inférieur.

Dans ce contexte, on ne peut être étonné que les Français, et d'abord ceux qui l'ont choisi à l'élection présidentielle, soient désabusés. Nous entendons tous et partout, dans nos territoires, que « rien n'a changé ». Les réformes tant vantées, se font attendre. Celles qui sont réalisées vont dans la mauvaise direction.

Enfin, sur le terrain international, la présidence française de l'Union européenne s'annonce délicate, tant la situation budgétaire de la France n'est pas dans les rails et notre pas n'est pas loin d'être placé sous la surveillance de nos partenaires.

Elle s'annonce aussi prêtant peu d'intérêt à la dimension sociale des politiques communes européennes, pourtant si nécessaire. Le retour de la France dans l'OTAN, notre engagement croissant en Afghanistan, la renonciation à une politique des droits de l'Homme pour un accompagnement très réaliste de nos contrats commerciaux à l'étranger signent également la désillusion, les regrets et les inquiétudes.

Jean-Pierre BEL



Projet de loi

Portant modernisation du marché du travail

La procédure suivie pour ce projet de loi trouve son origine dans la **Loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007**. A la suite des difficultés du gouvernement de l'époque en raison des CNE et CPE, celui-ci a saisi l'opportunité de proposer **une nouvelle méthode d'élaboration des lois en matière de relations du travail**.

“Tout projet de réforme envisagé par le gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture d'une telle négociation.

A cet effet, le gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options....

Le gouvernement soumet les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés dans le champ (prédéfini), au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation, selon le cas à la Commission Nationale de la négociation collective (CNCC), au comité supérieur de l'emploi ou au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. »

Telle a été la procédure suivie pour le présent PjL :

- **18/06/07** : le gouvernement adresse un document d'orientation aux partenaires sociaux sur la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels
- **19/06/07** : les partenaires sociaux décident d'engager officiellement la négociation.

- **11/01/08** : signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du travail, par sept organisations patronales et salariales représentatives sur huit.

- **11/03/08** : examen de l'avant-projet de loi élaboré à la suite de l'ANI par la CNCC

On peut toutefois se demander si cette méthode, qui semble apporter toutes les garanties au regard de la démocratie sociale, ne risque pas d'être parfois prise en défaut. En effet, la quasi-totalité des auteurs, juristes spécialisés, qui s'expriment, tant sur l'ANI que sur le projet de loi, font preuve d'une grande retenue sur l'équilibre de l'accord. Il demeure donc indispensable que le législateur n'abdique pas ses droits constitutionnels, et examine avec soin le texte qu'on lui demande, en pratique, de ratifier les yeux clos. **On rappellera à cet égard que le MEDEF n'a pas abandonné sur le long terme sa revendication récurrente de permettre que le contrat, collectif ou individuel, puisse, grâce à une modification de la Constitution, acquérir pleine autonomie et déroger à la Loi.**

Au demeurant, le texte du PjL comporte 10 articles alors que l'ANI en comprend 19.

Une partie seulement des dispositions adoptées par les partenaires sociaux est donc soumise au législateur, en tant que nécessitant une modification du code du travail, ce qui tend à marquer le **caractère subsidiaire** de son intervention.

La source principale du document d'orientation qui a été remis par le gouvernement aux partenaires sociaux est une nouvelle fois **le rapport de la Commission de Virville du 15 janvier 2004**, « Pour un code du travail plus efficace. ». Le Code du Travail a en effet été recodifié depuis, par ordonnance, comme le suggérait la commission de

Virville. Les délégués du personnel, comme les membres du comité d'entreprise, sont élus pour 4 ans et non plus deux ans depuis la Loi du 2 août 2005. De même, la représentativité des syndicats de salariés sera désormais mesurée, selon la « **Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme** », aux élections professionnelles.

S'agissant du présent PjL, on y retrouve d'autres propositions de Virville, sur la **rupture négociée du contrat de travail et le contrat de projet**, qui avait beaucoup mobilisé contre lui en 2004.

Article premier : le CDI, forme normale et générale du contrat de travail

Lors de la campagne pour les élections présidentielles, N. Sarkozy s'était prononcé pour un contrat de travail unique, se substituant aux CDI et CDD. L'article premier du PjL, comme l'ANI précise que « **le CDI est la forme normale de la relation de travail.** ». Ce faisant, il répond à une menace implicite qui pesait sur la négociation des partenaires sociaux (PSx), bien que le MEDEF ait fait savoir qu'il ne souhaitait pas un contrat de travail unique, préférant nettement conserver les différentes formes actuelles de contrats précaires.

Cet article est conforme à la directive 1999/70 CE du 28 juin 1999 qui dispose que « le CDI est la forme générale de relations de travail », et que les contrats temporaires doivent être encadrés par la fixation de raisons objectives d'y recourir, et de règles de durée maximale et de nombre de renouvellements.

D'autre part, le PjL ajoute à l'**information annuelle** dont bénéficient les membres du comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés et plus sur le recours au travail intérimaire et aux CDD, une information des délégués du personnel, en principe toutes les entreprises de 11 salariés et plus. Enfin, **cette information sera trimestrielle dans les entreprises de 300 salariés et plus.**

Article deux : création d'une période d'essai interprofessionnelle

Le code du travail français ne mentionne aucune durée pour la période d'essai. Il indique seulement

que les dispositions relatives au licenciement (obligation de procédure et de motivation) ne sont pas applicables pendant cette période, d'où l'épisode du CNE sous le gouvernement Villepin, doté d'une période d'essai de deux ans.

Il n'est pas indifférent de rappeler ce point, dans la mesure où le PjL, reprenant les dispositions de l'ANI, **fixe des durées d'essai assez longues, et surtout renouvelables.**

Actuellement, les conventions collectives et la jurisprudence ont établi que **la période d'essai doit être prévue par la convention collective ou par le contrat de travail, qu'elle doit être fixée et exécutée dès l'embauche du salarié (et non à l'occasion d'un changement d'affectation) et qu'elle doit avoir une durée raisonnable dépendant de la nature des emplois**, conformément à la Convention de l'OIT (Avis du 14/11/07 condamnant le CNE). **Le texte de PjL reprend les énoncés de jurisprudence** selon lesquels la période d'essai ne se présume pas. Il ajoute **qu'elle doit être stipulée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement (et non seulement dans la convention collective que personne ne consulte)**, ce qui est une précision utile.

Le texte du PjL, comme celui de l'ANI, ne concerne que la période d'essai du CDI. Pour le CDD, l'essai est d'un jour par semaine pour les contrats de six mois et d'un mois au maximum pour les contrats plus longs. Pour l'intérim, la règle est de deux jours pour un contrat de moins d'un mois, de trois jours pour les contrats de un à deux mois, et de cinq jours au delà.

La période d'essai moyenne en France serait d'un mois et demi.

En Grande-Bretagne, ainsi qu'au Danemark pour les employés, elle est de 12 mois. En Irlande, en Allemagne et en Suède, elle est de 6 mois, en Espagne de deux mois et demi et aux Pays-Bas et en Italie pour les employés de deux mois. (Source OCDE cité par rapport AN). Le texte de l'ANI et du PjL tend à rapprocher le droit français de ces durées :

- pour les ouvriers et employés : deux mois
- pour les agents de maîtrise et techniciens : trois mois

- pour les cadres : quatre mois

Ces périodes sont renouvelables une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cette procédure est conforme à la jurisprudence récente qui n'admet le renouvellement que si une convention collective le prévoit. (Cass. Soc. 10/11/98).

La durée totale sera donc, sans dépassement possible, et respectivement, de quatre mois, de six mois et de huit mois.

Des restrictions sont prévues à ce dispositif :

- des durées plus courtes dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, et dans des accords collectifs conclus après la date de publication de cette loi.

- des durées plus courtes jusqu'au 30 juin 2009 si des accords conclus avant la publication de cette loi le prévoit

- **des durées plus longues prévues par des accords de branches conclus avant la publication de cette loi.** Dans le cas de où la durée initiale de l'essai aurait dépassé les maxima du nouveau texte, les possibilités de renouvellement peuvent-elle dépasser la nouvelle durée limite ?

Il faut ajouter une innovation de l'ANI : la création d'un délai de prévenance. Il est déjà assez fréquent que les conventions collectives imposent pour rompre l'essai, le respect d'un délai, notamment lorsque la période probatoire est longue ou renouvelée. Le PjL prévoit, quand l'employeur veut mettre fin à l'essai, 48 heures au cours du premier mois, 2 semaines après un mois et un mois après trois mois de présence. De son côté, le salarié doit respecter un délai de 48 heures.

Le délai de prévenance n'a pas pour effet de prolonger la période d'essai.

On peut faire observer que le salarié à l'essai, jusqu'au sixième mois, se trouvera mieux traité que le salarié embauché en contrat ferme, puisque celui-ci n'a droit au préavis qu'après six mois d'ancienneté.

En revanche, si la durée maximale de huit mois pour un cadre (très) supérieur peut peut-être se justifier, elle paraît étonnamment longue par rapport à la durée d'un an seulement exigée par l'ANI et le PjL pour bénéficier de l'indemnité légale de

licenciement désormais appelée « indemnité interprofessionnelle de rupture » par l'ANI. L'hypothèse a parfois été évoquée que la délégation patronale tenait particulièrement à une durée assez élevée de la période d'essai en raison de l'échec du CNE.

Sur cet ultime point, on observera qu'il ne s'agit pas là seulement d'un changement sémantique, mais de l'affirmation par les partenaires sociaux, comme pour le nouvel intitulé de la période d'essai, de leur volonté d'autonomie par rapport au législateur.

On notera aussi l'élimination du mot « licenciement », que l'on ne peut séparer des dispositifs proposés par l'ANI et les articles 5 et 6 du PjL : la rupture conventionnelle et le contrat de projet.

Il faut enfin ajouter que le texte du PjL introduit le décompte de la moitié de la période de stage effectuée à l'intérieur d'un cursus pédagogique de la période d'essai, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Il s'agit ici d'une transposition a minima, comme le texte le reconnaît des dispositions habituellement appliquées par les entreprises à l'issue des stages longs.

Article trois : abaissement de l'ancienneté requise pour bénéficier des indemnités maladie complémentaires

Actuellement, le code du travail (art. L. 1226-1) prévoit que les salariés, à l'exception des travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires, **ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient en cas de maladie** d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

Ce complément à la charge de l'employeur vise à garantir au salarié 90 % puis 66,66 % de son salaire brut pendant une durée variable de deux à six mois selon l'ancienneté. **L'ANI (art. 5) et le PjL ramènent l'ancienneté du salarié pour obtenir cette indemnité complémentaire de trois ans à un an.**

Article quatre : encadrement des licenciements

Cet article reprend partiellement l'article 11 de l'ANI qui prévoit que « tout licenciement - pour motif personnel ou économique - doit être fondé sur un motif réel et sérieux qui doit être porté à la connaissance du salarié », conformément à la Convention 158 de l'OIT.

L'ANI prévoit également que l'indemnité de rupture interprofessionnelle ne sera pas différente selon le motif du licenciement, alors qu'aujourd'hui coexistent deux niveaux d'indemnité : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour un licenciement pour motif personnel, et 1/5 pour un licenciement économique jusqu'à 10 ans d'ancienneté, plus 2/15 au-delà. **Le nouveau montant sera de 1/5 pour tout licenciement.** Il existe des dispositions plus favorables dans les conventions collectives.

De plus, **l'ancienneté minimale requise pour accéder à l'indemnisation passe de deux à un an**, ce qui, compte tenu de la faiblesse des sommes en jeu, ne représentera pas un coût élevé pour l'employeur d'un salarié en CDI.

Enfin, le PjL reprend les dispositions de l'ANI relatives au solde de tout compte. Il précise que **le solde de tout compte « fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail »**, et qu'il peut être dénoncé dans les six mois, au lieu de deux mois actuellement, délai au-delà duquel il est libératoire pour l'employeur.

Cet article, comme l'indique le rapport AN, a pour objet de « sécuriser les employeurs ». En effet, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, à la suite de plusieurs arrêts de la Cour de Cassation, avait prévu que « le reçu pour solde de tout compte n'a que la valeur d'un reçu des sommes qui y figurent, et que la signature du salarié ne lui interdit aucune contestation ultérieure » des sommes dues par l'employeur, a fortiori des conditions de la rupture.

Si l'on suit la jurisprudence de la Cour de Cassation, le reçu pour solde de tout compte doit n'être signé qu'une fois le contrat de travail terminé, ie lorsque le salarié est libéré du lien de subordination. Il ne vaut que pour les sommes qui y sont mentionnées avec précision, sans réserves et avec leur cause et il ne vaut pas pour les sommes qui pourraient être dues après la rupture

(ex : indemnité pour non respect de la priorité de réembauche).

* * * * *

Trois dispositions figurent aussi dans l'article 11 de l'ANI non reprises par le PjL

1/ sur la conciliation prud'homale : « le demandeur devra adresser au défendeur l'objet de sa réclamation préalablement à la saisine du Conseil de Prud'hommes. Seule la constatation de l'impossibilité de parvenir à une conciliation par les juges ouvre le droit de saisir le bureau de jugement. Ainsi la conciliation partielle ouvre le droit de saisir le bureau de jugement ».

Le demandeur étant le plus souvent le salarié, il résulte en fait de cette disposition qu'il devra adresser à l'employeur les éléments de sa requête et ses griefs avant la réunion de conciliation. Ce point est sans doute en rapport avec la disparition programmée du quart des Conseils de Prud'hommes, qui oblige à trouver des procédés de désengorgement. Toutefois, il faut se demander si cette disposition ne risque pas de contrevenir au principe d'accès direct des citoyens au juge.

2/ Les partenaires sociaux conviennent de « travailler avec les pouvoirs publics à la possibilité de fixer un plafond et un plancher au montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

Cette disposition est inspirée du droit civil où la jurisprudence fixe des fourchettes de réparation, en fonction du dommage, de la situation des personnes, ...etc. En la circonstance, le droit du travail n'est pas autonomisé, mais s'inspire du droit des contrats, comme le souhaite habituellement le patronat.

Le problème est que les parties à un contrat de travail ne sont pas en situation d'égalité, puisque l'une est en état de subordination par rapport à l'autre. Dans le cas du licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'hypothèse de DI importants est un élément de dissuasion à l'égard des employeurs indécents. Si le coût maximum d'un

licenciement illégal est connu avec certitude à l'avance, son temps d'amortissement le sera également. Il ne sera donc pas nécessairement un obstacle.

3/ « en l'état actuel de la jurisprudence, une insuffisance dans l'énonciation des motifs du licenciement est assimilée à une absence de cause réelle et sérieuse. Il convient donc que soient examinés les moyens conduisant le juge à rechercher dans ce cas la cause du licenciement et à statuer sur son caractère réel et sérieux ». Là aussi, ce point permettra de « sécuriser » le patronat. La Cour de Cassation considère déjà que les motifs « d'insuffisance professionnelle » ou de « manque de compétences » sont suffisants. Cette disposition ne risque-t-elle pas d'aboutir à un recul de l'obligation de motiver, ce qui fait que le salarié devrait attendre le jugement pour connaître le motif exact de son licenciement, motif élaboré a posteriori par le conseil juridique de l'employeur ?

Article cinq : création d'une procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail

L'article 12 de l'ANI met en forme la « **séparation à l'amiable** » évoquée précédemment par L. Parisot. Cette disposition a notamment pour objet de donner une base légale aux ruptures d'un commun accord présentées comme des licenciements pour motif personnel et accompagnées d'une indemnité négociée entre l'employeur et le salarié. Ce procédé constitue un détournement manifeste de la loi, utilisé dans les entreprises qui disposent de moyens financiers suffisants pour se séparer d'un salarié qui souhaite ou accepte de partir, en évitant les inconvénients d'un contentieux. **N'ayant pas de base légale, ce système n'apporte cependant aucune garantie à l'employeur à l'égard d'un éventuel recours. Il est donc apparu opportun aux partenaires sociaux de le sécuriser, et de demander son inscription dans le PjL.**

Dès à présent, on peut observer qu'il s'adresse plutôt aux entreprises de grande taille.

La création d'une disposition juridique ad hoc n'est cependant pas simple et doit être considérée avec les nuances nécessaires, pré

cisément selon que l'initiative émane du salarié ou de l'employeur.

1/ Actuellement, la rupture d'un commun accord reconnue par la loi est très strictement encadrée et correspond à des cas précis :

- convention de reclassement personnalisé (CRP) dans les entreprises de moins de 1000 salariés et contrat de transition professionnelle (CTP) dans sept bassins d'emploi **en tant qu'alternatives au licenciement économique**

- congé de mobilité (Loi du 30/12/06 pour la participation et l'actionnariat et portant DDOES) **en tant qu'alternative au congé de reclassement** que sont tenues de mettre en œuvre les entreprises de plus de 1000 salariés qui envisagent des licenciements économiques

Dans ces cas, la jurisprudence (C.Cass. 05/0/08) a considéré que son acceptation ne prive pas le salarié du droit de contester le motif économique évoqué lors de la rupture de son contrat, puisque l'initiative était clairement du côté de l'employeur.

En revanche, en ce qui concerne la rupture négociée hors cadre légal, familièrement nommée « **licenciement transactionnel** », une jurisprudence atypique a été développée, le juge exigeant une rupture dans les formes légales (licenciement le plus souvent ou démission), l'absence d'un litige préalable entre les parties, et des concessions réciproques. Ainsi, **« une transaction acceptée par un salarié qui était en fait dans son droit et aurait donc obtenu un résultat plus favorable par la seule application de la loi, doit être considérée comme ne liant pas ce salarié, qui peut donc demander réparation judiciaire du tort qu'il a subi.(C.Cass. 24/05/06).**

Actuellement, un quart des licenciements pour motif personnel sont contestés devant les Prud'hommes, à 90 % par les salariés.

64 % des cas concernent une contestation du motif du licenciement.

2/ Il convient donc d'examiner les conséquences du dispositif proposé par l'article 5 du PjL en

application de l'ANI, particulièrement dans la mesure où ni le texte de l'ANI ni celui du PjL ne mentionnent l'exigence d'un motif. Si l'initiative de la rupture émane de l'employeur, cet élément montre que l'on sort clairement du droit du licenciement et des recours afférents pour le salarié.

Il s'agit donc d'une disposition tout à fait novatrice par rapport au droit du travail et qui opère un glissement vers le droit civil des contrats et vers le droit anglo-saxon (exemple du «*compromise agreement*» en GB.), même si les Conseils de Prud'hommes demeurent compétents.

Le dispositif proposé est simple : « l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail. La rupture conventionnelle n'est ni un licenciement ni une démission et ne peut être imposée par l'une des parties.

La procédure proposée n'est pas sans évoquer une procédure de licenciement simplifiée : **un ou plusieurs entretiens employeur-salarié**, (qui ne sont pas qualifiés de préalables) durant lesquels **le salarié peut se faire assister** d'un délégué syndical ou du personnel de l'entreprise ou d'un conseiller du salarié. **L'employeur peut aussi se faire assister**, ce qui est différent de la procédure de licenciement, mais est justifié par le fait que l'une des parties ne peut imposer la rupture à l'autre.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement, qui devient dans le cadre de l'ANI « indemnité interprofessionnelle de rupture ».

Un droit de rétractation est possible dans le délai de 15 jours après la signature de la convention de rupture.

A l'issue de ce délai, le PjL innove en proposant **une homologation par l'autorité administrative**, réputée acquise en l'absence de réponse sous 15 jours calendaires.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation, qui est donc une formalité substantielle. Le PjL ne précise pas quelle sera la procédure suivie par l'administration. Il semble que l'homologation s'apparente à un simple contrôle

de légalité, d'autant que les directions départementales du travail vont être regroupées et fondues avec les directions de l'industrie dans le cadre de la RGPP.

Le PjL précise que les salariés protégés peuvent entrer dans le dispositif de rupture conventionnelle, la convention étant alors soumise à autorisation de l'inspection du travail.

La rupture conventionnelle ne sera pas applicable en cas d'accords de gestion prévisionnelle des emplois avec mesures d'accompagnement (formation, mobilité) ou de plan social. Toutefois, tant que ces procédures ne sont pas mises en oeuvre, des départs de salariés selon la nouvelle procédure seront possibles. **Il reviendra au juge, le cas échéant, de déterminer s'il y a eu détournement de la loi.**

Enfin, contrairement au texte de l'ANI qui envisage une exonération totale de prélèvements fiscaux et sociaux de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, le PjL aligne son régime sur celui de l'indemnité de licenciement.

La part exonérée ne peut excéder :

- soit deux ans de salaire brut ou 50 % du montant de l'indemnité si ce montant est supérieur, dans la limite de six fois le plafond de la sécurité sociale (200 000 euros)

- soit pour la majorité des salariés le montant prévu par la loi ou la convention collective

Toute exonération d'impôt est exclue en cas de salarié en droit de faire valoir ses droits à pension. La part exonérée des cotisations sociales correspondra à la part exonérée d'impôt.

3/ Un élément a été inscrit dans le PjL sur adt du groupe socialiste à l'AN : l'accès des salariés ayant suivi cette procédure aux allocations chômage. L'article 12 de l'ANI le prévoit expressément, mais il n'avait pas été repris dans le PjL.

« L'accès aux allocations du régime chômage est assuré par le versement des allocations de l'assurance chômage dans les conditions de droit commun dès lors que la rupture conventionnelle

le a été homologuée par le directeur départemental du travail. »

Il n'existe apparemment aucune étude d'impact sur ce point. A ce jour, le ministre de l'emploi, X. Bertrand, est réticent à faire figurer cette précision d'importance dans le PjL. Pourtant il est évident que si les salariés ne bénéficiaient pas des allocations chômage, ils n'accepteraient pas une rupture conventionnelle, rendant ainsi le dispositif sans objet.

Il semble que le gouvernement craigne un « appel d'air » sur les finances de l'assurance chômage qui dispose actuellement d'importants excédents, que d'aucuns voudraient voir attribués aux caisses de retraite. . Il faut ajouter que l'absence d'allocations de chômage serait de nature à conduire les seniors à refuser de quitter l'entreprise avec cette procédure, ce qui aboutirait à ne rien changer pour cette classe d'âge.

Par ailleurs, P. Méhaignerie, président de la Commission des affaires sociales de l'AN s'est publiquement interrogé sur l'opportunité de prévoir la même indemnisation chômage pour les salariés licenciés et pour ceux ayant signé une rupture conventionnelle. On pourrait en effet arguer que le salarié ayant signé la rupture n'est pas « victime » d'un licenciement, puisque « la liberté de son consentement » est acquise. (article L. 1237-11).

De plus, la Convention d'assurance chômage doit être renégociée dans quelques mois. L'ANI consacre l'article 16 aux principes à mettre en oeuvre à cette occasion. Au total, ce point mérite d'être précisé.

Selon François Gaudu, professeur à Paris I - Panthéon-Sorbonne,

« La rupture conventionnelle est construite comme un acte de renonciation du salarié, et les garanties même dont on l'entoure montrent qu'il s'agit de lui demander de consentir à une rupture qu'il ne souhaite pas. Il est à craindre qu'après la transition législative, il s'agisse d'une pseudo-rupture d'un commun accord ; la cause du consentement du salarié ne serait plus l'intérêt qu'il trouve à la rupture, mais le moindre mal qui résulte de mesures d'accompagnement offertes ». Droit social - mars 2008

De façon plus polémique, Emmanuel Dockès, professeur à Lyon II écrit :

« Il ne peut plus être question d'abroger purement et simplement l'exigence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement depuis que la convention n° 158 de l'OIT, qui impose que tout licenciement soit pourvu d'un motif valable a été déclarée d'application directe. L'attaque frontale (avec le CNE) a échoué.

Au final, si l'on suit la lettre de l'ANI, le résultat est impressionnant. Le domaine de l'exigence d'une cause réelle et sérieuse est réduit : l'accord accroît l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier (jusqu'à huit mois au maximum pour les cadres). Il autorise les motivations vagues ou imprécises dans la lettre de licenciement. Ce qui permettra aux employeurs de trouver leur motif exact plus tard. Les plus maladroits et ceux qui sont totalement dépourvus de motif réel et sérieux peuvent être rassurés, les dommages et intérêts seront plafonnés....

Enfin, pour les employeurs regardant à la dépense, la plupart des licenciements sans cause réelle et sérieuse pourront être déguisés en rupture conventionnelle. L'exigence d'une cause réelle et sérieuse a été passée à la moulinette. Elle demeure mais elle est en miettes. » Droit social mars 2008

On peut enfin faire deux observations juridiques :

- la convention 158 de l'OIT dispose : « le terme licenciement signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur ». Dans le cas où la rupture conventionnelle est à l'initiative de l'employeur, ce qui doit apparaître dans le PV des entretiens employeur - salarié, la rupture ne sera-t-elle pas soumise aux exigences de la convention, un motif réel et sérieux et une procédure permettant au salarié de faire valoir ses arguments ?
- l'hypothèse par l'ANI d'un plafonnement des dommages et intérêts ne heurte-t-elle pas le principe d'égalité devant les charges publiques qui exige une réparation intégrale du préjudice subi ? (C.Cass. 23/01/08 et C.C. 29/07/98)

Article six : création du CDD à terme incertain et à objet défini

Il faut tout d'abord noter que le titre du b/ de

l'article 12 de l'ANI est : la rupture pour réalisation de l'objet défini au contrat. Les PSx ont donc apparemment une nouvelle fois envisagé ce nouveau contrat sous l'angle d'une fin de contrat exclusive de licenciement.

Le dispositif est le suivant : une nouvelle catégorie de CDD est créée, destinée au recrutement d'ingénieurs et de cadres. Toutefois, l'ANDRH, (Association nationale des Directeurs de Ressources Humaines) a proposé lors de sa dernière assemblée l'extension à l'ensemble des salariés. (Les Echos 10/04/08)

Le recours à ce contrat est subordonné à un accord de branche étendu ou d'entreprise. Cette formulation permet de viser l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, les grandes entreprises disposant de services juridiques concluant des accords d'entreprise, alors que les petites se référeront à des contrats types élaborés au niveau de la branche et agréé par l'administration. Il reste à déterminer quelles branches signeront ces accords.

Contrairement aux autres CDD, c'est ici l'accord de branche ou d'entreprise qui va fixer « les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée », en d'autres termes, les cas de recours.

Actuellement, le code du travail (art. 1241-1 et s.) définit les cas de recours aux différents CDD limitativement : remplacement d'un salarié absent, occupation d'un poste de travail temporairement inoccupé, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, occupation d'emplois saisonniers, CDD d'usage dans certaines professions définies par décret ou accord collectif, ainsi que, par assimilation, les différents contrats aidés et contrats en alternance.

Le PjL ne reprend pas la formule de l'ANI selon laquelle le nouveau contrat ne peut avoir pour objet de « faire face à un accroissement temporaire d'activité », au motif que cela va de soi.

En effet, le projet auquel devra faire face une entreprise constitue un accroissement d'activité, mais dont la durée risque de dépasser les 18 mois maximaux autorisés pour un CDD avec renouvellement.

(arts L. 1242-8 et L. 1243-13). Mais la succession de projets auxquels une entreprise se consacre normalement ne conduira-t-elle pas à ce que ces nouveaux contrats correspondent à des emplois permanents sur lesquels on ferait tourner de jeunes ingénieurs, par exemple, en leur promettant une embauche en CDI ? La jurisprudence devra certainement préciser quelques critères.

On retrouve cette problématique avec l'article L. 1242-7 du code du travail, selon lequel le « **terme du CDD doit être fixé avec précision dès sa conclusion** », sauf dans le cas d'accroissement temporaire d'activité. Des aménagements ne sont possibles qu'en cas d'absence d'un salarié, ou dans le cadre des contrats saisonniers où le travail est tributaire de la météo.

Il résulte de tout ceci que le CDD ne peut être rompu par l'employeur avant l'échéance qu'en cas de faute grave, de force majeure, ou par le salarié en cas d'embauche en CDI. Une rupture anticipée hors de ces cas entraîne une réparation indemnitaire du montant de la totalité des salaires que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat.

Pour ces deux raisons, le patronat considère que le CDD ne répond pas aux exigences de souplesse de l'économie et de la vie des entreprises.

Les partenaires sociaux (PSx) ont donc choisi de reprendre presque mot pour mot la proposition du contrat de projet contenue dans le rapport de Virville, encore plus souple que le contrat de chantier. Voir la Proposition 19 du rapport dans le dossier joint. Il faut signaler que le contrat de projet est plus « fluide » que la proposition de Virville, puisqu'il permet à la fois une rupture avant terme, et le doublement de la durée maximale d'un CDD renouvelé.

A l'issue d'un CDD, l'employeur doit verser en fin de contrat une indemnité de précarité représentant 10 % des rémunérations brutes, versées pendant le contrat sauf pour les contrats saisonniers ou si le CDD se prolonge en CDI. Cette indemnité est soumise à prélèvements fiscaux et sociaux.

Dans le cas du nouveau CDD, cette indemnité de 10 % est aussi prévue seulement quand la rupture est à l'initiative de l'employeur. Elle est sans

prélèvements fiscaux et sociaux, ce qui rendra ce contrat plus attractif et peut favoriser son extension à d'autres catégories de salariés que les ingénieurs et cadres.

Au titre des contreparties à la précarité, on trouve également la définition par l'accord de branche ou d'entreprise des conditions d'accès à l'aide au reclassement, à la VAE, à la priorité de réembauchage, à l'accès à la formation professionnelle continue, et à « la mobilisation des moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel », terminologie qui mérite précision.

L'accord de branche ou d'entreprise doit aussi définir les conditions dans lesquelles ces salariés ont priorité aux emplois en CDI dans l'entreprise. Il serait souhaitable de préciser l'articulation de cette formule avec le mot « réembauchage » de l'alinéa précédent, puisque le contrat de projet n'est pas renouvelable.

Comme on l'a vu, l'échéance du contrat n'est pas une date, comme dans les autres cas actuellement prévus par le code du travail, mais la réalisation de l'objet défini lors de l'embauche. Un délai de prévenance de deux mois au minimum est instauré. Seule une fourchette de durée est imposée, entre 18 et 36 mois, sans renouvellement possible.

L'ANI et le PjL indiquent, outre les autres mentions devant figurer dans le contrat, que celui-ci doit comporter :

- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible
- l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle

Ces deux éléments sont importants dans la mesure où ils fourniront à la jurisprudence des éléments d'appréciation. En effet, on peut se demander ce qu'est un évènement ou un résultat objectif : réussite du projet, abandon...etc ?

Le contrat comportera une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux, avec droit dans ce cas à l'indemnité de rupture de 10 %. On notera :

- que cette date anniversaire permet pour la première fois à l'employeur de mettre fin à un CDD avant son terme dans des conditions moins restrictives que la faute grave ou la force majeure.

- que l'indemnité de précarité afférente aux CDD devient une simple indemnité de rupture, comme dans les autres cas envisagés par le présent PjL.

- que le salarié doit expressément motiver sa volonté de rupture, ce qui n'a jamais été le cas en droit jusqu'à présent et correspond à une revendication du patronat. Dans le cas présent, on peut penser que la motivation consistera, comme pour toutes les ruptures de CDD avant terme en une embauche en CDI par ailleurs. Cette journée consiste en fait à ouvrir une fenêtre pour revenir pendant 24 heures au droit des CDD.

Enfin, la mention de la date anniversaire pose question. Ni l'ANI ni le PjL n'apporte de précision. Tout d'abord, la première date est-elle au 18ème mois ? Y a-t-il une autre possibilité au 24ème mois ? Cette rupture doit-elle suivre une procédure particulière ?

Article sept : mutualisation de l'indemnisation des salariés licenciés pour inaptitude.

L'article 13 de l'ANI, repris par cet article du PjL prévoit de confier à un fonds de mutualisation la gestion des indemnités de rupture dues aux salariés en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle suivie d'un licenciement prononcé en l'absence de possibilité de reclassement. La gestion de ce fonds sera confiée à l'AGS (association pour la garantie des salaires) financée et gérée par le patronat, dont l'objet est de couvrir les créances des salariés en cas de défaillance de l'employeur. Cette disposition sera très utile aux petites entreprises.

Par ailleurs, l'indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle est donc explicitement exclue.

Article huit : définition et organisation du portage salarial

L'article 19 de l'ANI apporte une définition du portage salarial : une relation triangulaire entre une

société de portage, la personne portée et une entreprise cliente. La prospection des clients et la négociation des prestations sont faites par le porté. Un contrat de prestation de service est conclu entre le client et la société de portage. C'est celle-ci qui perçoit le prix de la prestation et qui **en reverse une partie dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.**

Le PjL reprend en les synthétisant ces éléments, **en rappelant que la personne portée est sous le régime du salariat et que ses droits sur son apport de clientèle à la société de portage sont garantis.** Il ne reprend pas la limitation du contrat de portage à trois ans, ce qui ne semble pas dommageable dans la mesure où l'ANI et le PjL tendent vers l'assimilation du portage au salariat. On peut mettre cela en relation avec les menaces pesant sur la dispense de recherche d'emploi des seniors à 57,5 ans.

Le régime salarié et le contrat de travail sont des apports importants dans la mesure où ils permettront au salarié porté de bénéficier sans contestation des allocations chômage, même si son travail dans l'entreprise clientèle demeure qualifié de prestation de service. Un lien juridique de subordination sera en effet établi avec l'agence d'intérim.

La définition du portage est importante et met fin à une longue période d'anarchie qui a été gravement préjudiciable à nombre de salariés. Le PjL donne une base légale à un système d'intermédiaire qui s'est développé en dehors de la légalité.

Le plus souvent, les portés ont été réduits à cette situation à la suite d'un licenciement et d'une période de chômage. Beaucoup sont des salariés bien formés, mais rejetés de l'entreprise parce que « seniors » en CDI, donc considérés comme trop payés. Ils ne parviennent plus à retrouver d'emploi stable, et ne correspondent pas à la sociologie des agences d'intérim.

Concrètement, le portage, sous cette forme salariée, peut devenir une forme d'emploi précaire des « seniors » qualifiés, à la place du CDD seniors du gouvernement Villepin qui est un échec total.

L'ANI précise que « la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif étendu, la relation triangulaire en garantissant au porté le régime du salariat, la rémunération de sa pres

tation chez le client ainsi que de son apport de clientèle ». Une évaluation est ensuite prévue.

Cette disposition revient à l'élimination des « sociétés de portage » qui ont fleuri ces dernières années : 10 en 1995, une centaine en 2005, ce qui montre la rentabilité du système. Déjà présent dans diverses négociations avec les partenaires sociaux et bénéficiant d'une expérience incontestable en matière de travail précaire, le secteur de l'intérim a pu facilement se mettre d'accord avec les PSx pour reprendre les choses en main.

Toutefois, le CICF SNEPS (Syndicat national des entreprises de portage salarial) qui prétend représenter les 2/3 du secteur et la CICF (Chambre de l'ingénierie et du conseil) ont signé avec la CFTD, la CGC et la CFTC **un accord collectif à portée sectorielle** dans la branche ingénierie-conseil. Il proteste donc vivement contre le choix des partenaires sociaux de confier le portage au secteur de l'intérim.

Cet accord mentionne un contrôle sur le salarié exercé par la société de portage, une obligation de rendre compte de son activité qui ressemble fort à une clause d'exclusivité, tandis que la société de portage garde la responsabilité des prestations fournies et peut refuser les contrats négociés par le porté. **Selon cet accord, les temps de prospection sont rémunérés.**

Article neuf : abrogation du contrat nouvelles embauches (CNE) et requalification des contrats en cours

Cet article est l'épilogue d'une dure bataille. Après plusieurs jugements de Conseils de Prud'hommes et d'arrêts de Cours d'Appel, le gouvernement a dû se résigner à constater que le CNE est incompatible avec la Convention 158 de l'OIT qui précise

- qu'une période d'essai ou de consolidation, quel que soit le nom dont on l'affuble, ne peut excéder une durée raisonnable, et ne peut donc atteindre deux ans

- qu'un licencié ne peut être licencié sans motif valable ni sans avoir la possibilité de se défendre, ce que permettait le CNE grâce à une période d'essai « déraisonnable »

De nombreux contentieux demeurent en suspens. Pour en finir, au grand dam de la CGPME, le gouvernement propose la requalification des CNE en CDI.

Article dix : application à Mayotte

Le PjL prévoit que le gouvernement prendra par ordonnance des mesures législatives pour étendre et adapter à la collectivité territoriale de Mayotte le présent texte, dans le délai d'un an. Le PjL de ratification sera déposé devant le Parlement dans les trois mois suivants.



Dans la presse

Ecole : la mixité en danger

par Bariza KHIARI

Une fois de plus, l'Europe a bon dos. Au nom d'une prétendue directive européenne, le gouvernement français vient de faire adopter par le Parlement, dans un texte de loi destiné à lutter contre les discriminations, une disposition remettant en cause la mixité à l'école.

Aucun ministre de l'éducation, aussi réactionnaire fût-il, n'aurait eu "l'audace" d'inscrire dans nos textes, ne serait-ce que par voie de circulaire, la possibilité d'organiser "des enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe" sans s'exposer à la foudre des organisations laïques et des syndicats de l'enseignement.



Les directives européennes, que nous avons à transposer dans notre droit national, sont pour la plupart d'inspiration libérale et il nous a souvent fallu batailler ferme pour préserver en France nos spécificités. Or, dans le cas qui nous occupe, l'Europe n'est pas en cause. Aucune des directives européennes à transposer dans ce texte ne touche au champ de l'enseignement, qui reste une compétence strictement nationale.

Dès lors, le gouvernement a menti au Parlement en affirmant, à la tribune de l'Assemblée, que cette dérogation à la mixité à l'école était une exigence de la Commission européenne et qu'on ne pouvait donc s'y soustraire. Au Sénat, tous les groupes parlementaires ainsi que la délégation aux droits des femmes étaient d'accord pour supprimer cette disposition. Or, contre toute attente, le 9 avril, lors de la discussion du texte en séance publique, le gouvernement a maintenu sa position, ordonnant à sa majorité de se plier.

Cet épisode parlementaire en dit long sur la liberté de parole et d'amendement de la majorité et augure mal de la façon dont on entend donner plus de pouvoir au Parlement. Il révèle aussi l'influence grandissante des intégristes de tout poil au sein du pouvoir d'Etat.

La mixité est un acquis fragile. Parmi ses détracteurs, trois arguments sont invoqués.

Le premier, d'ordre pédagogique, met en évidence le frein que peut constituer la mixité aux performances respectives des filles et des garçons.

Le second, d'ordre social, souligne la montée des violences dans les établissements, et notamment des violences sexuelles.

Le troisième, que l'on peut classer, faute de mieux, dans la catégorie "morale", déplore l'indépendance qu'il y aurait à suivre, pour les garçons et les filles, des cours en commun. La délégation aux droits des femmes du Sénat s'était saisie de cette question en 2004. Elle avait conclu que les réponses aux problèmes soulevés se trouvaient non pas dans la ségrégation, mais dans la formation des enseignants, l'encadrement éducatif, le contenu des manuels scolaires et surtout dans la volonté politique d'accompagner les jeunes femmes dans des choix d'orientations professionnelles dont elles ont tendance à s'auto-exclure.

CONSERVATISME LIBÉRAL

Au-delà de la valeur émancipatrice de la mixité, l'apprentissage du vivre-ensemble commence dès l'école. C'est aussi à ce titre que la mixité est un principe à préserver. Cette remise en cause est une disposition sortie de nulle part et que personne n'a le courage de revendiquer. Rien ne permet d'expliquer la présence de cette mesure alors que tous les protagonistes du débat parlementaire souhaitaient la voir disparaître.

Son adoption ne constitue pas un faux pas ou un cafouillage. Au contraire, cette attaque contre la mixité semble issue d'une volonté déterminée, mais non avouée. Elle s'inscrit dans le conservatisme libéral qui caractérise la pensée de M. Sarkozy.

Après avoir affirmé la supériorité du curé sur l'instituteur dans la transmission des valeurs ; après avoir voulu imposer les statistiques ethniques, instrument fort utile pour gommer la question sociale et renvoyer les causes de la délinquance à l'origine ; en donnant maintenant la possibilité de déroger au principe de mixité dans l'éducation, on s'en prend une fois de plus à notre modèle laïque et républicain.

Avec tant d'autres Européens fervents, j'ai combattu les dérives libérales et parfois conservatrices de l'Europe ; là, je ne laisserai pas dire que c'est la faute à Bruxelles ! Laïcité, égalité, mixité... ce continuum, socle de notre modèle républicain ne cesse de subir des attaques comme si, à la tête de l'Etat, on était en train de mettre en place les éléments d'une reconfessionnalisation de la société française.

Paru dans Le Monde le 22 avril 2008



Communiqué de Presse

Pas de réforme des institutions sans démocratisation du Sénat !

Jean-Pierre BEL, président du groupe socialiste du Sénat, s'étonne des propos tenus par le secrétaire d'Etat aux relations avec le Parlement qui considère inenvisageable un report à l'automne de la révision constitutionnelle et juge la réforme du Sénat sans lien avec celle-ci.

Comment considérer que la réforme du Sénat n'a rien à voir avec la réforme institutions ? Comment en effet vouloir « moderniser » sans démocratiser nos institutions et mettre ainsi fin à l'anomalie que représente une assemblée politique au sein de laquelle l'alternance est impossible ?

Pour mettre un préalable à la révision, et à la demande de Jean-Pierre BEL, le Sénat discutera en séance publique, mercredi 4 juin, une proposition de loi relative aux conditions de l'élection des sénateurs, qui fait nécessairement partie d'une réforme des institutions.

Par ailleurs, Jean-Pierre BEL rappelle que la commission Balladur, instituée le 18 juillet 2007, a disposé **de plus de trois mois et demi** pour proposer une réforme globale des institutions. Il serait incongru de demander au Parlement de se prononcer sur la plus importante révision constitutionnelle depuis 1958 **en trois semaines**, d'autant plus que le projet de loi constitutionnelle institue un délai minimal d'examen d'un mois, pour tout projet de loi si mineur soit-il !

Enfin, rappelons qu'une mission de révision du préambule a été confiée à Mme Simone Veil et qu'à l'évidence, le préambule fait partie de la Constitution. Or, les conclusions de ses travaux sont attendues pour l'automne !

Les sénateurs socialistes souhaitent donc que tout le temps nécessaire soit laissé à l'examen de la révision afin de lui donner toutes les chances d'aboutir. On ne révisé pas la Constitution à la sauvette.

Diffusé le 29 avril 2008



Communiqué de Presse

Grenelle de l'environnement : c'est mal parti !

Hier soir au Sénat, Jean-Louis BORLOO et Nathalie KOSCUSKO-MORIZET ont présenté aux parlementaires membres des groupes de suivis un avant-projet de texte de transposition des décisions du Grenelle¹. Il devrait être inscrit à l'ordre du jour du Parlement avant l'été. **Jean-Pierre Bel et Jean-Marc Ayrault, avec tous les parlementaires socialistes, attendaient des propositions fortes : il n'y en a pas.**

Plutôt qu'un projet de loi, ce texte est un catalogue. Pour s'en défendre, le Ministre a beaucoup insisté sur l'importance qu'il accordait aux travaux parlementaires... On serait tenté de le croire si la récente discussion du texte OGM s'était déroulée autrement !

Les parlementaires socialistes estiment que la plupart des décisions du Grenelle exigent de l'Etat qu'il retrouve son rôle régulateur et contributeur aux investissements nécessaires pour le développement durable.

Les socialistes estiment que la question sociale, toujours éludée pendant les travaux de concertation, jamais questionnée par les comités opérationnels, devra un jour être posée. Le gouvernement ne peut pas s'en remettre à la sagesse de sa majorité qui n'a que faire du pouvoir d'achat des ménages modestes. Il doit envoyer des signes clairs pour rassurer les salariés, les familles, les locataires. Les socialistes ont fait des propositions.

L'urgence est criante et le temps s'accélère. Chaque rendez-vous du GIEC est l'occasion d'un constat plus alarmant. **Le souci de l'intérêt général nous impose donc de choisir nos priorités. Celles des socialistes sont de développer le principe du pollueur-payeur, d'investir massivement dans les infrastructures de transport collectif, de protéger les espaces vulnérables, et d'imposer une réforme structurelle de l'urbanisme. Oui, le Grenelle peut être juste et équitable !**

Diffusé le 30 avril 2008



Communiqué de Presse

Le Sénat doit se saisir de la question de la sécurité alimentaire

Jean-Pierre BEL, président du groupe socialiste du Sénat, et Jean-Marc PASTOR ont demandé que la commission des affaires économiques du Sénat se saisisse dans les meilleurs délais de la question de la sécurité alimentaire.

Au vu de la crise d'approvisionnement qui affecte des millions d'êtres humains dans les pays en voie de développement, je considère qu'il y a lieu d'examiner quelles réponses notre pays et l'Europe peuvent apporter à cette nouvelle urgence mondiale.

Ils demandent la création, au Sénat, d'une mission d'information spécifiquement consacrée à ce sujet.

Diffusé le 18 avril 2008



Communiqué de presse

Les collectivités locales ne sont pas responsables de l'échec économique de Sarkozy !

Les sénateurs socialistes dénoncent la stigmatisation honteuse, par le gouvernement, du rôle des collectivités territoriales dans la dégradation

des finances publiques et demandent la création d'une commission d'enquête parlementaire.

Suites aux déclarations du Président de la République et du gouvernement quant à la situation des finances publiques, le groupe socialiste, apparentés et rattachés du Sénat demande la création d'une commission d'enquête chargée d'évaluer le coût financier en 2008 et son évolution prévisible en 2009 et pour les années suivantes, des dépenses imposées directement ou indirectement par l'Etat aux collectivités territoriales.

Depuis plusieurs mois, les sénateurs socialistes ainsi que les associations d'élus locaux et territoriaux s'inquiètent de la dégradation des capacités financières d'intervention des collectivités et dénoncent ainsi la stigmatisation très mal venue de leur rôle supposé dans la dégradation des finances publiques de notre pays.

Diffusé le 17avril 2008



Le Bulletin du Groupe socialiste du Sénat

Responsable de la publication : Sandra THEVENOUD

Secrétariat : Aïcha KRAÏ

avec la participation des collaborateurs du groupe

Contact : 01 42 34 34 21

Fax : 01 42 34 46 01

s.thevenoud@senat.fr