

N° 1512

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 31 mars 1999.

PROPOSITION DE LOI

relative aux licenciements pour motif économique.

(Renvoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

PRESENTEE

PAR MM. ANDRE LAJOINIE, FRANÇOIS ASENSI, GILBERT BIESSY, CLAUDE BILLARD, BERNARD BIRSINGER, ALAIN BOCQUET, PATRICK BRAOUEZEC, JEAN-PIERRE BRARD, JACQUES BRUNHES, PATRICE CARVALHO, ALAIN CLARY, CHRISTIAN CUVILLIEZ, RENE DUTIN, DANIEL FEURTET, Mme JACQUELINE FRAYSSE, MM. ANDRE GERIN, PIERRE GOLDBERG, MAXIME GREMETZ, GEORGES HAGE, GUY HERMIER, ROBERT HUE, Mmes MUGUETTE JACQUAINT, JANINE JAMBU, MM. JEAN-CLAUDE LEFORT, PATRICK LEROY, FELIX LEYZOUR, FRANÇOIS LIBERTI, PATRICK MALAVIEILLE, ROGER MEÏ, ERNEST MOUTOUSSAMY, BERNARD OUTIN, DANIEL PAUL, JEAN-CLAUDE SANDRIER, MICHEL VAXÈS et JEAN VILA (1),

Députés.

(1) *Constituant le groupe communiste et apparentés.*

Travail.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Toutes ces dernières années, l'utilisation massive des licenciements pour motif économique (400000 par an) a plongé des millions de nos concitoyens dans le chômage. L'explosion de celui-ci provoque une situation d'insécurité sociale pour une part grandissante des salariés et de leurs familles.

Toute la société se trouve ainsi fragilisée par l'extension continue du nombre de sans-emploi. Outre les conséquences humaines, psychologiques et financières désastreuses que provoque le chômage pour des millions d'individus, cette politique encourage également la précarité, la dégradation des conditions de travail. Elle dynamite les comptes sociaux, notamment ceux de la Sécurité sociale ainsi que les régimes de retraites.

Le haut niveau de chômage dans notre pays pèse lourdement sur la part des salaires dans les richesses produites contribuant ainsi aux cercles vicieux de la crise économique. Le développement sans précédent des marchés financiers exerce une pression encore plus grande sur tous les facteurs économiques et sociaux. C'est tout le pays qui est tiré en arrière et la croissance qui est entravée.

Pourtant, les licenciements économiques n'ont rien d'inéluctable. Chacun s'accorde en effet à constater qu'à côté des situations de difficultés réelles que peuvent connaître des entreprises, notamment parmi les petites et moyennes et les sous-traitants, la part essentielle des licenciements économiques relève d'une logique froide et systématique qui fait de la réduction des coûts salariaux et sociaux le facteur principal d'adaptation aux exigences toujours plus fortes de la rentabilité financière. Pour s'en convaincre, il suffit d'observer les sociétés cotées à la Bourse qui voient le prix de leurs actions bondir à l'annonce des plans de restructuration s'accompagnant d'une réduction des effectifs.

Dans un tel contexte, il est impossible de se résigner à voir se succéder les licenciements économiques et les plans sociaux. Des solutions doivent être recherchées, tous azimuts, de manière audacieuse et créative pour faire reculer ce véritable désastre social et humain. Aussi, nous voulons donner la priorité au développement de l'emploi et des capacités humaines contre les logiques de la rentabilité financière. Pour aller dans ce sens, au-delà des modifications profondes que nous proposons concernant la législation des licenciements économiques, nous pensons qu'il devient indispensable de réorienter l'utilisation de l'argent et d'accorder des droits nouveaux d'intervention et de contrôle pour les salariés, les privés d'emploi, les élus, les syndicats et les institutions représentatives des salariés sur l'ensemble de la gestion des entreprises et sur la politique de l'emploi et de la formation, notamment professionnelle.

Avec de tels principes et de telles dispositions, nous visons la possibilité pour toutes et tous de conquérir progressivement une sécurité d'emploi et de formation effective. Il s'agit

pour nous de promouvoir un système nouveau où la compétitivité des entreprises et de l'économie est assise, non pas sur la recherche de la rentabilité financière mais sur le plein épanouissement de toutes les capacités humaines, notamment à travers l'emploi et la formation. Cela va à l'encontre des politiques successives que notre pays a connues et qui ont contribué, avec une mobilisation importante des finances publiques, à la montée sans précédent du chômage, de la précarité, de l'exclusion et à la dégradation des conditions de travail et des relations sociales.

Nous entendons affirmer notre volonté d'une réorientation des politiques menées jusqu'à aujourd'hui en soumettant une série de propositions de loi. Outre celle que nous avançons dans le texte présent, nous allons également soumettre au débat national et parlementaire la proposition de constituer des tables rondes économiques et financières, à partir des bassins d'emploi jusqu'au niveau national pour, de manière préventive, pouvoir agir contre le recours aux licenciements économiques. Celles-ci auront l'autorité requise pour dresser un diagnostic de la situation réelle des entreprises concernées et pour avancer des contre-propositions soumises au débat par l'ensemble des acteurs concernés afin d'éviter les licenciements.

L'idée de l'urgence et de la nécessité d'une réforme du régime juridique des licenciements économiques a fait son chemin et apparaît aujourd'hui comme une évidence, tant il n'est plus sérieusement contestable qu'existe, en la matière, une responsabilité publique impérieuse.

SUR L'ÉVOLUTION DU RÉGIME JURIDIQUE DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Cette histoire, riche d'enseignements pour le législateur aujourd'hui, est ponctuée de plusieurs dates importantes.

L'année 1975 est celle de l'institution d'un nouveau système d'assurance-chômage, dit des "90 %", mobilisant une masse importante de fonds publics ou collectifs et s'accompagnant d'un contrôle administratif préalable à la décision de l'employeur dont le résultat, la mise au chômage, induit le recours à cet effort public par le biais de l'indemnisation.

Cette décision donnera naissance à un instrument politique lequel, de 1975 à 1986, c'est-à-dire à l'époque des "dégraissages" massifs dans des pans entiers de l'activité économique, fonctionnera comme un mécanisme d'accompagnement et non de résistance, au point qu'au moment de son abrogation par la loi du 4 juillet 1986, l'autorisation administrative de licenciement était accordée à 85 % des demandes.

Le premier effet de cette abrogation fut de transférer aux conseils des prud'hommes

un volumineux contentieux auquel ils n'étaient pas préparés et pour lequel ils ne disposaient d'autre grille de lecture que la théorie de l'employeur " seul juge de l'intérêt de l'entreprise " héritée des années 1950.

Pour autant, la période de vide, mise à profit par le patronat pour accélérer les " dégraissages ", fut de courte durée.

Par la loi du 2 août 1989, le législateur prenait l'importante décision d'introduire dans le code du travail une définition plus précise du licenciement économique incitant ainsi le juge du contrat à exercer son contrôle aussi sur cette catégorie de licenciement.

En indiquant sans ambiguïté que le motif économique était " non inhérent à la personne du salarié ", la loi incitait le juge à s'interroger sur l'emploi lui-même et son évolution, à en faire en quelque sorte une créance du salarié sur l'entreprise.

Dès cet instant, existait le fondement de l'une des évolutions les plus spectaculaires de la jurisprudence de la Cour de cassation.

En effet, à partir de l'année 1991 et se référant à l'article 1134 du code civil consacrant l'obligation d'exécution de bonne foi des contrats, y compris le contrat de travail, la Cour suprême tirera plusieurs conséquences très importantes :

– L'obligation d'exécution de bonne foi entraîne, à la charge de l'employeur, l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

– La responsabilité pour l'employeur, avant d'envisager le licenciement, de rechercher les possibilités de reclassement du salarié concerné si la suppression ou la modification de l'emploi ne peut être évitée. Cette obligation de recherche de reclassement s'étend à l'ensemble du groupe lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe. La charge de la preuve de cette recherche de reclassement incombe à l'employeur.

– Le licenciement doit constituer l'ultime recours, lorsque toutes les autres solutions ont été envisagées en vain.

Cette évolution jurisprudentielle, remarquable autant par sa rapidité que par sa portée, souffre toutefois d'une limite inhérente au rôle du juge en la matière.

En effet, ce contrôle intervient *a posteriori* et conserve un caractère strictement individuel. La sanction d'un licenciement prononcé en violation de ces principes ainsi dégagés demeure indemnitaires et ne permet pas de restituer au salarié son emploi perdu.

C'est dans ce contexte qu'intervient la loi du 27 janvier 1993 modifiant, à la suite d'un amendement des députés communistes, l'article L. 321-4-1 du code du travail et prévoyant notamment que :

" La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au

reclassement de salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel qui doivent être réunis, informés et consultés.

“ Ce plan doit prévoir des mesures autres que les dispositions concernant les conventions de conversion visées à l'article L. 321-5, telles que, par exemple:

“ – des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise ;

“ – des créations d'activités nouvelles ;

“ – des actions de formation ou de conversion ;

“ – des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail. ”

Cette loi donne enfin un sens à une institution née de la loi de 1975, en l'espèce le plan social.

En principe, celui-ci devait permettre de limiter le nombre des licenciements. En fait, dès le début, il a surtout servi à accompagner les licenciements d'une implication financière maximale pour les salariés concernés et la collectivité, et minimale pour les entreprises.

SUR L'ÉTAT ACTUEL DU RÉGIME, SES ATOUTS ET SES INSUFFISANCES

Résultant de l'évolution jurisprudentielle ci-dessus décrite et de la loi du 27 janvier 1993, le système actuel repose sur deux contrôles :

- un contrôle en amont, déclenché par les représentants du personnel et confié au tribunal de grande instance,
- un contrôle en aval, déclenché par le salarié et confié au conseil des prud'hommes.

Sur le contrôle en amont

Ses atouts

Le système né de la loi du 27 janvier 1993 oblige l'employeur à assumer le débat avec les représentants du personnel, non seulement sur le contenu du plan social et les efforts de reclassement, mais aussi sur la situation économique de l'entreprise et sur la pertinence de ses choix. Le comité d'entreprise dispose du droit de se faire assister par un expert dont les conclusions peuvent nourrir la critique et les contre-propositions.

En deuxième lieu, il permet de bloquer le processus dans l'hypothèse d'un plan social insuffisant ou non pertinent, rendant impossible l'envoi de lettres de licenciement tant que l'employeur ne s'est pas conformé à ses obligations légales.

En troisième lieu, et ce point ne peut plus être contesté depuis la jurisprudence dite " Samaritaine " du 5 février 1997, il responsabilise l'employeur sur les conséquences de ses actes. Il constitue en effet un élément de dissuasion pour l'employeur qui s'expose, en cas d'insuffisance du plan social, au risque de voir prononcer la nullité des licenciements et la réintégration des salariés avec les conséquences indemnitaires qui en résultent.

Ses faiblesses

La première faiblesse de contrôle tient à son champ d'application tel qu'il résulte des dispositions actuelles du code du travail, c'est-à-dire les projets de licenciement de plus de 10 salariés sur une période de moins de trente jours dans les entreprises de plus de cinquante salariés dotées d'un comité d'entreprise.

Ces conditions restrictives aboutissent à ce que le contrôle ci-dessus décrit ne concerne que 15 % environ des 400000 licenciements économiques prononcés chaque année.

La deuxième tient au fait que ce contrôle porte sur les mesures d'accompagnement des licenciements et non sur le bien-fondé de la décision de licenciement elle-même.

Enfin, et hormis quelques décisions isolées, les conseils des prud'hommes sont aujourd'hui réticents à contrôler à leur tour le contenu du plan social et à en déduire, en cas d'insuffisance, la nullité du licenciement et ce alors même que le texte de loi ne leur ferme absolument pas les portes de ce contrôle.

Sur le contrôle en aval

Ses forces

L'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, brièvement rapporté ci-dessus, aboutit à une réflexion globale sur l'ensemble du processus, des causes du licenciement jusqu'aux conditions individuelles de mise en œuvre, permettant ainsi l'intrusion dans la motivation économique de la décision.

On sait ainsi aujourd'hui que la seule recherche d'une meilleure rentabilité et la remise en cause des droits acquis par les salariés ne constituent pas des motifs de licenciement et que seule la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise constitue une cause admissible. (Cass. Soc. 30/9/97 - De Rosières C/ Tordjmann).

Enfin, ce contrôle est ouvert à tout salarié victime d'un licenciement économique, individuel ou collectif, quelle que soit la taille de l'entreprise et même en l'absence d'institutions représentatives du personnel.

Ses limites

La première limite est inhérente à la nature du contrôle : *a posteriori*, qui ne peut, en cas de succès, aboutir qu'à l'allocation de dommages-intérêts mais qui ne permet pas, dans l'état actuel du droit, d'obtenir la réintégration.

La deuxième tient au caractère coûteux et extrêmement lent d'une telle procédure, pesant sur des personnes ayant perdu, avec leur emploi, une part importante de leurs ressources sans pour autant pouvoir prétendre au bénéfice de l'aide juridictionnelle dont les barèmes demeurent encore trop limitatifs.

La troisième faiblesse tient au caractère insuffisamment réparateur et dissuasif de l'indemnisation prévue en pareil cas par le code du travail en son article L. 122-14-4. Cette indemnisation, réservée aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de dix salariés, a été fixée par une loi de 1973 à un minimum de six mois de salaire brut. Ce plancher fixé à une époque où le nombre de chômeurs et la durée moyenne du chômage étaient sans commune mesure avec ce qu'ils sont devenus vingt-cinq ans plus tard, est encore souvent considéré comme un plafond.

S'il constitue une avancée considérable par rapport à ce qui existait en 1986-1987, le

système actuel comporte de nombreuses failles et ne permet pas, notamment, de trouver une réponse adaptée à la situation des PME et de leurs salariés.

Plusieurs idées de réforme ont été présentées au cours des derniers mois, qui ne peuvent satisfaire aux exigences de responsabilité, de transparence et d'efficacité que chaque citoyen est en droit d'attendre de la loi dans un domaine aussi sensible.

SUR LES RÉFORMES JUSQU'ICI ENVISAGÉES

Le sujet donne lieu, depuis plusieurs années, à de nombreuses réflexions qui ne seront pas développées ici mais dont deux orientations semblent émerger

- le retour à l'autorisation administrative de licenciement,
- la négociation des plans sociaux.

Aucune de ces deux solutions ne nous paraît conforme aux exigences rappelées ci-dessus et adaptée à la situation.

Sur le retour à l'autorisation administrative

La proposition de rétablissement d'une telle procédure constituerait une fausse bonne solution tant il est manifeste, comme l'a déclaré un universitaire, que *“ l'autorisation de licenciement n'a pas un passé justifiant son avenir ”*.

En effet, outre l'expérience négative des années 1975-1986, qui a montré que l'autorisation administrative de licenciement n'avait en rien enrayé les licenciements massifs, celle-ci présente plusieurs caractéristiques témoignant de son inadaptation aux exigences du moment.

Sa première caractéristique est de réduire le contrôle des licenciements économiques à un tête-à-tête entre l'employeur et l'Administration, dont les salariés eux-mêmes sont exclus.

L'expérience a montré, dans les cas les plus complexes, que la décision était prise par le préfet ou par le ministre. Le plus souvent l'employeur surévaluait sa demande de licenciements et l'administration en refusait une partie. Un relatif “ équilibre trompeur ” pouvait ainsi être acquis sans toutefois satisfaire les salariés concernés.

La deuxième caractéristique tient au fait que l'administration du travail se trouve actuellement dans l'incapacité de récupérer un tel contrôle et de l'exercer utilement, par manque de moyens et de temps alors que le processus des licenciements, dans un contexte de concentration du capital, de groupes, de filiales et de sous-traitants, s'est

considérablement complexifié et requiert une maîtrise des différents aspects économiques, juridiques et comptables.

La troisième caractéristique tient à la portée limitée du contrôle du motif économique, un contrôle minimum selon la jurisprudence d'alors du Conseil d'Etat (1977 - Abellan) qui constituerait une régression par rapport au niveau de contrôle que permet aujourd'hui la jurisprudence de la Cour de cassation.

La quatrième caractéristique est que l'autorisation administrative conduit à une codécision de l'employeur et de l'Administration, dédouanant le premier et responsabilisant la seconde aux yeux des salariés concernés.

Enfin, cinquième caractéristique, l'autorisation accordée priverait, de fait, le salarié concerné de tout moyen de contestation ultérieure devant le conseil des prud'hommes, le contrôle ayant été opéré en amont, en son absence.

Ce rétablissement priverait en réalité les salariés de tout moyen de contrôle, de défense et d'intervention.

Sur la négociation des plans sociaux

Prévue par l'article L. 321-6, alinéa 2 du code du travail qui envisage l'existence d'un " accord collectif portant sur les conditions de licenciement ", cette formule connaît un regain d'intérêt depuis l'intervention de la loi du 11 juin 1996 dite " de Robien " dont le volet défensif prévoit la possibilité d'introduire, dans tout plan social, tel que prévu par l'article L. 321-4-1, un dispositif négocié et aidé de réduction de la durée du travail.

Ce système, de manière dévoyée, conduit certains à envisager qu'un plan social négocié puisse échapper au contrôle judiciaire tel qu'il est actuellement prévu par la loi du 27 janvier 1993.

Les données de ce débat se sont enrichies d'une jurisprudence récente et importante de la Cour de cassation (5/5/98 - EDF) qui précise les règles de l'articulation entre un accord collectif portant sur un domaine relevant de la compétence consultative du comité d'entreprise et la consultation de ce dernier.

Si la haute juridiction a fort opportunément rappelé, à cette occasion, que la négociation d'un tel accord ne dispense pas l'employeur de procéder à la consultation du comité, elle n'en a pas moins, faisant une application stricte des dispositions relatives à la négociation collective, conclu qu'un accord ainsi signé en méconnaissance des prérogatives du comité n'était pas nul pour autant.

Chacun mesure le conflit de légitimité sous-tendu par cette approche et le bénéfice qui pourrait en être tiré par la partie patronale dans l'hypothèse d'un plan social négocié

avec une organisation syndicale et auquel s'opposerait le comité d'entreprise.

Les auteurs de la présente proposition de loi s'opposent à cette orientation pour au moins deux raisons majeures :

– La première tient au fait que la décision de procéder au licenciement ainsi que l'élaboration du plan social qui en est le complément indissociable doivent demeurer de la seule responsabilité de l'employeur.

Il y a contradiction chez ce dernier à vouloir partager les responsabilités du sous-emploi en invoquant la “ gestion prévisionnelle des emplois ” et à ne rien céder de ses pouvoirs concernant la politique de recrutement.

– La seconde tient au caractère profondément antidémocratique du droit actuel de la négociation hérité d'une loi quinquagénaire, qui permet à une organisation syndicale minoritaire d'engager par sa seule signature l'ensemble des salariés y compris contre l'avis d'un comité d'entreprise élu à la majorité.

Aucune de ces solutions n'offre de réponse satisfaisante aux attentes du monde du travail.

C'est la raison pour laquelle les parlementaires signataires de la présente loi ont engagé depuis plusieurs mois une réflexion associant les différentes catégories de personnes intéressées par cette question.

Ce travail, qui débouchera ultérieurement sur deux autres propositions de loi dans deux domaines périphériques et complémentaires de celui des licenciements économiques :

- la démocratisation de la négociation collective,
- et la lutte contre les formes d'emploi précaire,

les a conduit, s'agissant de la présente réforme, à dégager des objectifs et une méthode.

SUR LES OBJECTIFS ET MÉTHODE D'UNE RÉFORME

Sur les objectifs

Ceux-ci sont au nombre de deux :

– Faire effectivement du recours au licenciement pour motif économique l'ultime recours ;

– Permettre à chaque salarié menacé individuellement ou collectivement d’une telle perspective de contrôler, de se défendre et d’élaborer des solutions alternatives.

On reconnaît, dès le premier objectif, le leitmotiv de la jurisprudence de ces dernières années, un principe que la loi, dans son état actuel, ne permet pas ou peu de garantir.

Le patronat français, irrité par les avancées législatives et jurisprudentielles ci-dessus décrites, revendique avec force une plus grande sécurité juridique dans la conduite et la mise en œuvre de ses plans de licenciement.

Le choix des signataires de la présente proposition de loi est inverse et part du constat que le licenciement économique ne sera jamais considéré par les employeurs comme un ultime recours aussi longtemps qu’il ne sera pas une activité à risque.

Cela ne signifie pas que la loi puisse être incertaine et floue, bien au contraire.

Le présent texte avance l’idée d’un système clair et dissuasif, renforçant le contrôle et la sanction de l’illégalité.

Le bilan des destructions d’emplois peut être tiré concernant le laisser-faire si souvent invoqué par le patronat.

Chacun s’accorde à reconnaître et le plus souvent à déplorer que la réduction des coûts salariaux constitue le premier acte des entreprises, non seulement en cas de difficultés économiques mais même en l’absence de celles-ci, pour augmenter la rentabilité du capital.

Il importe aujourd’hui de mettre les actes en conformité avec les discours.

Le droit du licenciement existe. Le rôle de la loi n’est pas d’en accompagner les abus mais de les rendre impossibles et de les sanctionner.

Le second grand objectif est de faire des salariés et de leurs représentants les acteurs de ce contrôle et de leur en donner les moyens.

Enfin, il convient d’adapter le droit à l’évolution du contexte économique et social, d’opérer les distinctions qui s’imposent entre les entreprises dominantes et les sous-traitants, de bien situer l’entreprise dans son environnement et de permettre à celui-ci de se faire entendre.

En d’autres termes, les signataires de cette proposition de loi sont convaincus de la possibilité de mettre en mouvement une véritable responsabilité publique en matière de lutte contre les licenciements sans déposséder les salariés de leur droit d’intervention et de contrôle.

Ces objectifs, résolument modernes, appellent une méthode qui ne l’est pas moins dans la détermination des grands axes de la réforme nécessaire.

Sur la méthode

La méthode ayant présidé à l'élaboration de cette proposition de loi repose sur quelques principes :

- Rendre plus exigeante la définition du motif économique du licenciement et faire de l'effort de reclassement le complément indissociable de ce motif.
- Prendre appui sur les avancées législatives et jurisprudentielles récentes.

En effet, l'articulation entre deux niveaux de contrôle est un acquis important qui se justifie par la double dimension, collective puis individuelle, de la plupart des projets de licenciement.

– Améliorer le dispositif législatif existant en matière de contrôle des plans sociaux, en étendant son champ d'application, en intégrant les avancées jurisprudentielles dans la loi, avec l'objectif de permettre à tout salarié victime d'un licenciement pour motif économique ou susceptible de l'être de bénéficier du double niveau de contrôle évoqué ci-dessus.

– Renforcer les moyens d'action individuelle et collective des salariés, en insistant notamment sur une plus grande "couverture" du monde du travail par les institutions représentatives du personnel élues et syndicales et en étendant les prérogatives de ces dernières.

– Déplacer le coût économique des licenciements de la collectivité vers l'entreprise dans un double but d'équité et de dissuasion.

– Améliorer la protection des salariés des petites et moyennes entreprises sous-traitantes et dépendantes et responsabiliser les entreprises sur les conséquences sociales de leurs décisions.

**C'EST EN FONCTION DE CES OBJECTIFS ET SELON CETTE METHODE QU'A
ETE ELABOREE LA PROPOSITION DE LOI PRESENTEE CI-DESSUS.**

PRESENTATION DE LA PROPOSITION DE LOI

TITRE I^{er}

DU MOTIF ECONOMIQUE ET DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

L'article 1^{er} vise à modifier l'article L. 321-1 du code du travail afin d'intégrer dans la loi des avancées jurisprudentielles récentes en insistant sur le caractère d'ultime recours du licenciement économique et sur l'exigence qu'en cas de difficultés réelles, la solution soit recherchée prioritairement par la réduction des coûts autres que les coûts salariaux et que les mutations technologiques invoquées soient indispensables à la pérennité de l'entreprise.

L'article 2 modifie également l'article L. 321-1 en intégrant l'obligation de recherche de reclassement, en en dessinant les contours et en faisant de cette obligation le complément indissociable du motif économique du licenciement. Il institue également, à la charge de l'employeur et en cas de proposition de reclassement du salarié sur un emploi différent de celui occupé précédemment, une obligation de formation permettant au salarié d'assurer les fonctions proposées.

TITRE II

DE LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'article 3 tend à modifier l'article L. 321-1-2 du code du travail qui, dans sa rédaction actuelle issue de la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993, place le salarié faisant l'objet d'une modification de son contrat dans une situation de grande vulnérabilité. Il s'agit en l'occurrence de prévoir que l'acceptation par le salarié de la modification proposée ne peut résulter que de son accord exprès.

Par ailleurs, tirant les leçons de la récente jurisprudence de la Cour de cassation (12 janvier 1999 IBM/DFCT) et afin de prévenir les tentatives qui pourraient en résulter de la part des employeurs pour échapper à leurs obligations en matière de plan social et de

reclassement, il est prévu que toutes les modifications du contrat de travail pour motif économique sont soumises aux dispositions de cet article L. 321-1-2 ainsi modifié.

L'article 4 a pour objet de conforter, en l'inscrivant dans la loi, l'avancée jurisprudentielle constituée par la jurisprudence dite "Framatome-Majorette" du 3 décembre 1996, s'agissant de l'assimilation entre les licenciements et les modifications de contrats de travail pour motif économique quant aux obligations qui en résultent d'élaboration d'un plan social conforme à l'article L. 321-4-112.

TITRE III

DE L'ELABORATION DU PLAN SOCIAL

L'article 5 a pour objet d'affirmer la responsabilité exclusive de l'employeur en matière de décision de licenciement économique et l'élaboration du plan social et de ne pas permettre la négociation des plans sociaux. Pour cette même raison, il est proposé d'abroger le second alinéa de l'article L. 321-6 du code du travail.

TITRE IV

DU RENFORCEMENT DES PREROGATIVES DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

La législation relative aux prérogatives des représentants du personnel n'a pas connu de progrès significatif depuis les lois de 1982. Bien au contraire, la loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993 a marqué une nette régression. L'heure est à un renforcement des droits collectifs des salariés et à une intégration dans la loi des avancées jurisprudentielles de ces dernières années.

L'article 6 a pour objet l'article L. 431.1-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 20 décembre 1993 qui permet à l'employeur, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, de décider seul de la fusion, en une seule institution, des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

L'article 7 crée un mécanisme incitatif à l'élection du comité d'entreprise dans les entreprises de plus de cinquante salariés qui en sont dépourvues en privant de toute aide ou exonération publique l'entreprise qui ne justifiera pas avoir accompli les efforts nécessaires pour permettre cette élection. En effet, il n'est pas admissible que, plus de cinquante ans après la création du comité d'entreprise, la moitié des entreprises de plus de cinquante salariés en soient encore dépourvues.

L'article 8 constitue une innovation importante en attribuant de droit au comité d'entreprise une action afin de lui ouvrir les actions et procédures dévolues aux actionnaires minoritaires. A cette fin, il est proposé d'ajouter un article supplémentaire à la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales.

L'article 9 vise également à renforcer la sanction du non-respect des prérogatives du comité d'entreprise et agissant à la source et en obligeant, par la modification de la loi du 24 juillet 1966, les sociétés commerciales à introduire dans leurs statuts l'engagement de respecter la législation relative aux comités d'entreprise. Cette modification serait de nature à permettre de sanctionner de nullité les décisions prises et mises en œuvre en violation des prérogatives du comité.

L'article 10 tend à introduire, dans le livre IV du code du travail et sous un nouvel article L. 432-4-3, le principe d'une véritable consultation entraînant notamment l'obligation pour l'employeur de mettre à l'étude les avis mais également les suggestions des représentants du personnel, d'en tenir compte et de modifier ses projets ou de donner des réponses motivées. Il s'agit, notamment dans le processus de restructuration qui, souvent conduit à des suppressions d'emplois et à des licenciements, de permettre l'instauration d'un débat, donc d'un contrôle, en amont afin de favoriser la recherche de solutions alternatives.

L'article 11 reprend, dans l'article L. 422-1 du code du travail, pour les délégués du personnel, le même principe que celui institué par l'article 10 pour le comité d'entreprise.

L'article 12 a pour objet de conforter et d'étendre le rôle et le champ d'investigation de l'expert comptable du comité d'entreprise saisi d'un projet de licenciement collectif pour motif économique. Il s'agit de lui donner accès à tous les éléments d'information sur la situation de l'ensemble du groupe auquel appartient, le cas échéant, l'entreprise concernée et d'étendre sa mission, au-delà de l'analyse des motifs économiques invoqués par l'employeur, à la recherche de solutions alternatives et à l'inventaire des possibilités de reclassement existant dans l'entreprise et le groupe.

TITRE V

DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE

Ce titre a pour objet de rendre plus efficace et d'étendre le champ d'application du contrôle en amont résultant de la loi du 27 janvier 1993 susvisée.

Les articles 13 et 14 reprennent, dans le livre III consacré au contrôle des représentants du personnel sur les projets de licenciement pour motif économique, la notion de consultation telle que renforcée par l'article 10 susvisé. L'article 13 vise également à conforter l'apport de la jurisprudence " SIETAM " du 16 avril 1996.

Ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, l'une des faiblesses majeures de la loi du 27 janvier 1993 ayant pour objet de permettre aux représentants du personnel d'opérer un réel contrôle sur le plan social et l'effort de reclassement, est son champ d'application (plus de 10 licenciements sur une période de moins de trente jours dans les entreprises de plus de cinquante salariés disposant d'un comité d'entreprise). Le résultat en est que 15 % seulement des licenciements économiques prononcés chaque année sont concernés par ce contrôle.

De la même manière que l'article 7 qui vise, par un mécanisme incitatif, à favoriser l'élection de comités d'entreprise qui en sont aujourd'hui dépourvues, **l'article 15** vise également à étendre le champ d'application de l'article L. 321-4-1 en unifiant les procédures dites de " petits " et de " grands " licenciements et en prévoyant l'obligation d'un plan social et de mesures de reclassement à partir de deux licenciements sur une période de moins de trente jours. Bien évidemment, l'effort exigé de l'employeur devra être proportionné à la fois aux moyens dont il dispose et au nombre de licenciements envisagé.

Cette proportionnalité, notion d'ores et déjà dégagée par la jurisprudence (Cass. Soc. 12/11/1997 Technomed) serait introduite dans l'article L. 321-4-1 par **l'article 16** qui prévoit que les mesures proposées par le plan social doivent être " pertinentes au regard des objectifs recherchés et proportionnés aux moyens dont disposent l'entreprise et le groupe auquel, le cas échéant, elle appartient ".

L'article 17 vise à conférer un caractère suspensif à toute action en contestation du contenu du plan social devant le tribunal de grande instance. Il importe en effet que la réalité et la pertinence de la recherche de solutions alternatives soient vérifiées avant toute mise en œuvre du projet de licenciement collectif.

L'article 18 s'inscrit dans la même logique que les articles 7, 15 et 16 tendant à permettre à un nombre plus important de salariés de bénéficier d'un contrôle en amont sur

la réalité de l'effort accompli par l'employeur pour éviter les licenciements. Il transfère, dans les entreprises de plus de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise et dans les entreprises de 11 à 49 salariés, les compétences dévolues au comité, aux délégués du personnel et aux unions locales de syndicats représentatifs au niveau national.

En cohérence avec l'ensemble des dispositions de la présente proposition de loi qui vise à renforcer la consultation des représentants du personnel et à créer les conditions d'une recherche réelle et sérieuse de solutions alternatives aux licenciements, **l'article 19** vise à augmenter les délais actuellement prévus par les articles L. 321-3 et L. 321-7-1.

TITRE VI

DE LA CONTESTATION INDIVIDUELLE DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Sous ce titre sont rassemblés les articles concernant les licenciements pour motif économique qui n'ont pas fait l'objet d'un contrôle "en amont", soit parce que ne relevant pas des dispositions de l'article L. 321-4-1, soit parce que, les représentants du personnel n'ayant pas exercé leurs prérogatives, le contrôle n'a pas été effectué. Il s'agit, encore une fois, de faire en sorte que toutes les personnes faisant l'objet d'un licenciement pour ce motif puissent bénéficier du double niveau de contrôle.

Selon cet objectif, **l'article 20** s'appuyant sur des premières décisions de cour d'appel et introduisant un nouvel article L. 321-4-3, vise à permettre au conseil des prud'hommes saisi d'aucune contestation à l'initiative des représentants du personnel, d'apprécier la conformité du plan social aux exigences de l'article L. 321-4-1 et d'en tirer les mêmes conséquences que celles qui en sont tirées par le tribunal de grande instance, c'est-à-dire l'annulation du licenciement concerné.

L'article 21 vise à combler un vide en étendant l'obligation d'un entretien préalable y compris au licenciement s'inscrivant dans un projet collectif. Par ailleurs, afin que cet entretien ne soit pas purement formel et favorise également la recherche de solutions alternatives, le délai entre la convocation et l'entretien est allongé à quinze jours.

Enfin, autre innovation significative, **l'article 22** prévoit, pour les licenciements économiques individuels ne résultant pas d'une procédure de licenciement collectif au sens de l'article 15, c'est-à-dire les licenciements individuels pour les entreprises de moins de cinquante salariés et tous les licenciements économiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés, une procédure rapide portée devant une chambre spécialisée créée dans

chaque section des conseils de prud'hommes permettant, en cas d'insuffisance de l'effort de recherche de reclassement, de constater la nullité du licenciement et de prononcer, au choix du salarié, la réintégration ou l'allocation de dommages-intérêts.

L'absence de motif réel et sérieux pourrait également, par cette nouvelle procédure, être plus rapidement constatée et sanctionnée conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-4.

TITRE VII

DE LA SITUATION DES SOUS-TRAITANTS

Ce titre, composé d'un article unique, aborde la question de la situation des entreprises sous-traitantes placées dans un état de dépendance quasi absolue par rapport aux entreprises donneuses d'ordre. De fait, le recours à la sous-traitance permet aujourd'hui aux entreprises donneuses d'ordre d'externaliser les obligations en matière de licenciement économique, qu'il s'agisse de la décision de licenciement elle-même ou bien des conséquences en termes d'indemnité ou d'obligation de reclassement.

Ainsi, les licenciements économiques prononcés dans ces conditions par ces sociétés sous-traitantes échappent à tout contrôle réel, le motif étant le plus souvent constitué par la décision de l'entreprise donneuse d'ordre et les capacités de reclassement du sous-traitant étant le plus souvent quasiment nulles.

Face à cette situation, les signataires de cette proposition de loi se sont inspirés de l'expérience de l'unité économique et sociale, notion d'origine jurisprudentielle avant d'être reprise par le législateur et qui permet d'établir un lien entre les structures pourtant juridiquement distinctes pour permettre la mise en place d'institutions représentatives du personnel.

L'idée retenue et proposée à l'**article 23** consiste en la mise en place d'un système souple de représentation commune des salariés des deux entreprises, sous-traitante et donneuse d'ordre et fait de l'ensemble des deux entreprises non seulement le champ d'appréciation de la motivation économique, mais également de l'obligation de reclassement.

Plutôt que d'introduire dans la loi un "taux de dépendance" dont la fixation serait forcément arbitraire et inefficace, il s'agit de laisser aux dirigeants et aux représentants du personnel de l'entreprise sous-traitante le pouvoir de décider la mise en œuvre de cette procédure ou, pour l'employeur de ladite entreprise, de conserver l'entière responsabilité

d'assumer seul la motivation économique et l'obligation de reclassement, étant précisé que, dans ce dernier cas, la décision de l'entreprise donneuse d'ordre ne pourrait plus constituer un motif recevable de recours au licenciement économique.

Concrètement, il appartiendrait donc à l'employeur de l'entreprise sous-traitante envisageant de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de déclencher la procédure.

Les représentants du personnel de cette même entreprise se verraient reconnaître également ce droit.

Le comité d'entreprise de l'entreprise donneuse d'ordre devrait être saisi de tout projet de nature à affecter l'emploi dans l'entreprise sous-traitante et qui résulterait d'une décision de la première. Il se verrait alors adjoindre, avec voix délibérative, les représentants élus de l'entreprise sous-traitante (membres du comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) de l'entreprise sous-traitante.

Le comité ainsi élargi examinerait non seulement la motivation économique, mais également un projet de plan social élaboré conjointement par les directions des deux entreprises. Il disposerait, en cas d'insuffisance du plan social, des mêmes attributions qu'un comité " classique " en pareille situation.

TITRE VIII

DES CONSEQUENCES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE D'UN PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE

Selon l'intention énoncée plus haut, il s'agit de prendre en considération une réalité incontournable, en l'occurrence les conséquences d'un licenciement collectif sur l'environnement social de l'entreprise.

Sont ainsi proposées les mesures suivantes :

Par **l'article 24**, l'obligation faite à l'employeur, en cas de contestation judiciaire d'un plan social ou d'un licenciement pour motif économique, de produire devant la juridiction saisie de cette contestation, le montant et le détail de l'intégralité des aides et exonérations dont a bénéficié l'entreprise au cours des trois années précédant le projet ou le licenciement contesté.

Ces aides et exonérations étant généralement attribuées au nom de la lutte pour

l'emploi, il importe au juge de connaître l'utilisation qui en a été faite lorsque, malgré cet effort public, les licenciements sont tout de même décidés.

L'article 25 prévoit la convocation, par le tribunal saisi d'une procédure de contestation d'un projet de licenciement collectif pour motif économique, du président du conseil général du département et du maire de la commune sur le territoire desquels l'entreprise concernée se trouve, invités à produire leurs observations sur le projet et ses conséquences.

TITRE IX

DE L'ASSURANCE PRIVATION D'EMPLOI

Ce titre constitué d'un article unique, **article 26**, a pour objet, s'inspirant du système existant en matière de risque d'accident du travail, d'introduire dans la loi, en l'occurrence l'article L. 351-3-1 du code du travail le principe d'un régime de risque-licenciement.

Il est à souligner que le code du travail connaît déjà un mécanisme assez proche sous la forme d'une condamnation prononcée à l'encontre de l'employeur tendant au remboursement aux ASSEDIC des allocations chômage par elles versées à un salarié dont le licenciement a été jugé abusif, dans la limite de six mois d'allocation (art. L. 122-14-4).

Etant rappelé que l'UNEDIC gère un régime d'assurance- chômage et qu'un système de bonus-malus permettrait d'alléger ce type de charges pour les entreprises qui ne recourent pas aux licenciements économiques et font l'effort de rechercher des solutions alternatives tout en augmentant la contribution de celles qui font de la main-d'œuvre le facteur exclusif d'adaptation.

TITRE X

DE L'INDEMNISATION DU LICENCIEMENT DEPOURVU DE MOTIF REEL ET SERIEUX

Le texte actuel du code du travail (art. L. 122-14-4), dans sa rédaction issue de la loi

de 1973, prévoit une indemnité minimale de six mois de salaire brut en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse à la double condition :

- d’une ancienneté supérieure à deux ans ;
- d’un effectif de l’entreprise supérieur à dix salariés.

Plus de vingt-six ans plus tard, du fait de l’augmentation considérable du nombre de personnes concernées et de la durée moyenne du chômage, ce système apparaît dépassé et restreint non seulement dans ses conditions d’application mais également dans son quantum.

L’objet d’une telle indemnisation est double :

- réparer le préjudice résultant pour le salarié concerné de la perte de son emploi ;
- constituer un élément de dissuasion à l’encontre des employeurs.

Or la loi, dans sa rédaction actuelle, ne satisfait à aucune de ces deux exigences tant il apparaît que, très souvent, le “plancher” de six mois de salaire brut est considéré comme un “plafond”.

Il est donc proposé, avec l’article 27 :

- de fixer à six mois de salaire brut le minimum de l’indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse pour tout salarié concerné quels que soient son ancienneté et l’effectif de l’entreprise ;
- de porter à douze mois de salaire brut le montant minimum de cette indemnité pour les salariés des entreprises employant plus de dix personnes et ayant une ancienneté supérieure à deux ans.

**SOUS LE BENEFICE DE CES OBSERVATIONS, NOUS VOUS DEMANDONS,
MESDAMES, MESSIEURS, DE BIEN VOULOIR ADOPTER LA PRESENTE
PROPOSITION DE LOI.**

PROPOSITION DE LOI

TITRE I^{er}

DU MOTIF ECONOMIQUE ET DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail est rédigé comme suit :

“ Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement rendu inévitable par un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives à des difficultés économiques qui n'ont pu être surmontées par la réduction des coûts autres que salariaux ou à des mutations technologiques indispensables à la pérennité de l'entreprise et dès lors que l'entreprise n'a pas recours au travail intérimaire ou à la sous-traitance pour exécuter des travaux qui pourraient l'être par le ou les salariés dont le poste est supprimé. ”

Article 2

Il est inséré, après le premier alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail, des alinéas ainsi rédigés :

“ Le licenciement ne peut être prononcé pour l'un des motifs visés par l'alinéa précédent que lorsque le reclassement du salarié sur un emploi identique ou équivalent s'est avéré impossible. La recherche de propositions réelles et sérieuses de reclassement s'effectue dans l'ordre de priorité suivant :

“ – dans l'établissement puis dans l'entreprise, notamment en limitant le recours à la sous-traitance et au travail temporaire ;

“ – dans les entreprises du groupe auquel appartient, le cas échéant, l'entreprise concernée ;

“ – à l'extérieur du groupe.

“ Toute proposition de reclassement sur un emploi différent de celui précédemment occupé par le salarié s'accompagne de la description de l'action de formation prise en

charge par l'employeur pour permettre au salarié d'assurer les nouvelles fonctions.

“ La preuve de la recherche et de l'impossibilité du reclassement incombe à l'employeur. ”

TITRE II

DE LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3

L'article L. 321-1-2 du code du travail est ainsi rédigé :

“ *Art. L. 321-1-2.* – Lorsque l'employeur envisage, pour l'un des motifs énoncés par l'article L. 321-1, une modification du ou des contrats de travail, il en informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

“ La lettre de notification énonce le ou les motifs de la modification envisagée et informe le salarié qu'il dispose d'un délai de réflexion d'un mois. A défaut d'un accord exprès du salarié avant l'expiration de ce délai, la modification est réputée refusée.

“ Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les modifications du contrat pour motif économique, qu'elles résultent de propositions directes de l'employeur ou de candidatures des salariés à des offres de modification faites par l'employeur à l'ensemble du personnel. ”

Article 4

Dans le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, après les mots : “ lorsque le nombre de licenciements ”, sont insérés les mots : “ ou de modifications de contrats de travail ”.

TITRE III

DE L'ELABORATION DU PLAN SOCIAL

Article 5

I. – L'article L. 321-4-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

“ L'élaboration du projet de plan social prévu au présent article relève de la responsabilité exclusive de l'employeur et ne peut faire l'objet d'un accord collectif autre que celui concernant les mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail. ”

II. – Le deuxième alinéa de l'article L. 321-6 du code du travail est supprimé.

TITRE IV

DU RENFORCEMENT DES PREROGATIVES DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 6

L'article L. 431-1-1 du code du travail est supprimé.

Article 7

Il est inséré, après l'article L. 431-1 du code du travail, un article L. 431-1 *bis* ainsi rédigé :

“ *Art. L. 431-1 bis.* – A défaut, pour l'employeur, de produire le procès-verbal de carence prévu par l'article L. 433-13, l'entreprise employant plus de cinquante salariés et ne disposant pas de comité d'entreprise ne peut bénéficier d'aide ou d'exonération fiscale ou sociale par l'Etat, les collectivités territoriales, les organismes publics intervenant dans le domaine de la politique de l'emploi ou les organismes chargés de la gestion de la sécurité sociale. ”

Article 8

Il est inséré, après l'article 97-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 relative aux sociétés commerciales, un article 97-1-1 ainsi rédigé :

“ *Art. 97-1-1.* – Dans toute société relevant de l'application de la présente loi, une action est attribuée, de droit, au comité d'entreprise qui dispose de toutes les prérogatives et procédures ouvertes aux actionnaires minoritaires. ”

Article 9

Il est inséré, après l'article 97-1-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 relative aux sociétés commerciales, un article 97-1-2 ainsi rédigé :

“ *Art. 97-1-2.* – Les sociétés visées par la présente loi sont tenues d'inclure dans leurs statuts l'engagement de respecter la législation relative aux comités d'entreprise. ”

Article 10

Il est inséré, après l'article L. 432-4-2 du code du travail, un article L. 432-4-3 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 432-4-3.* – Lorsque, conformément notamment aux dispositions des articles L. 432-1 à L. 432-4-2, l'employeur réunit, informe et consulte les représentants du personnel il doit alors mettre à l'étude les avis, objections et suggestions formulées par les représentants du personnel, en tenir compte et modifier ses projets ou donner des réponses motivées lors des réunions suivantes. ”

Article 11

Il est inséré, après la première phrase du cinquième alinéa de l'article L. 422-1 du code du travail, une phrase ainsi rédigée :

“ Cette consultation s'effectue dans les mêmes conditions que la consultation du comité d'entreprise prévue par l'article L. 432-4-3. ”

Article 12

Il est inséré, après le premier alinéa de l'article L. 321-7-1 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :

“ L'expert comptable a accès à tous les éléments d'information relatifs à la situation économique du groupe dont fait partie l'entreprise concernée, y compris les filiales dont le siège se trouve à l'étranger. Sa mission s'étend à l'analyse des motifs économiques

invoqués par l'employeur, à la recherche de solutions alternatives aux licenciements et à l'inventaire des capacités de reclassement au sens de l'article L. 321-1 existant dans l'entreprise et au niveau du groupe. ”

TITRE V

DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 13

Le premier alinéa de l'article L. 321-2 du code du travail est complété par les mots : “ , après avoir procédé aux informations et consultations prévues par les articles L. 432-1 à 432-4-3 et L. 422-1, alinéa 5 ”.

Article 14

Le dixième alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail est ainsi rédigé :

“ L'employeur doit mettre à l'étude les avis, objections et suggestions formulées par les représentants du personnel sur les mesures économiques et sociales envisagées, en tenir compte et modifier ses projets ou donner des réponses motivées lors de la réunion suivante. ”

Article 15

Dans le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, le nombre : “ dix ” est remplacé par le nombre : “ deux ”.

Article 16

Dans le troisième alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, après les mots : “ Ce plan doit prévoir des mesures ”, sont insérés les mots : “ pertinentes au regard des objectifs recherchés et proportionnées aux moyens dont disposent l'entreprise et le groupe auquel, le cas échéant, elle appartient ”.

Article 17

Il est inséré, avant le dernier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé :

“ L'action portée devant le juge de première instance, statuant comme en matière de référé et tendant à voir constater la non-conformité du plan social aux dispositions du présent article, suspend la mise en œuvre par l'employeur de toutes les mesures prévues par ledit plan social. ”

Article 18

I. – La première phrase du dernier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail est complété par les mots : “ ainsi qu'aux unions locales ou, à défaut, départementales, des syndicats représentatifs au niveau national. ”

II. – Il est inséré, après l'article L. 321-4-1 du code du travail, un article L. 321-4-2 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 321-4-2.* – Sans préjudice des dispositions de l'article L. 411-11, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés qui sont dépourvues de comité d'entreprise et dans les entreprises employant entre onze et quarante neuf salariés, l'action en contestation du plan social prévu par l'article L. 321-4-1 est ouverte aux délégués du personnel agissant collectivement ou individuellement et aux unions locales ou, à défaut, départementales, des syndicats représentatifs au niveau national. ”

Article 19

I. – Le quatrième alinéa de l'article L. 321-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° Dans la première phrase, les mots : “ supérieur à quatorze jours ” sont remplacés par les mots : “ inférieur à vingt et un jours ”.

2° En conséquence, il est procédé à la même substitution dans la dernière phrase du même alinéa.

3° Dans la dernière phrase, le nombre : “ vingt et un ” est remplacé par le nombre : “ vingt-huit ” et le nombre : “ vingt-huit ” est remplacé par le nombre : “ quarante-deux ”.

II. – Dans la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 321-7-1 du code du travail, les mots : “ au plus tôt le vingtième jour et au plus tard le vingt-deuxième jour ” sont remplacés par les mots : “ au plus tôt le vingt-huitième jour ”.

III. – Dans la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article L. 321-7-1 du code du travail, le mot : “ supérieur ” est remplacé par le mot :

“ inférieur ”, les mots : “ quatorze jours ” sont remplacés par les mots : “ vingt et un jours ”, les mots : “ vingt et un jours ” sont remplacés par les mots : “ vingt huit jours ” et les mots : “ vingt huit jours ” sont remplacés par les mots : “ quarante deux jours ”.

TITRE VI

DE LA CONTESTATION INDIVIDUELLE DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 20

Il est inséré, après l'article L. 321-4-2 du code du travail, un article L. 321-4-3 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 321-4-3.* – Lorsque le plan social n'a fait l'objet d'aucune contestation judiciaire à l'initiative des institutions représentatives du personnel, le conseil des prud'hommes, saisi individuellement par un salarié dont le contrat a été rompu dans le cadre du licenciement collectif concerné, est compétent pour apprécier la conformité dudit plan social aux dispositions de l'article L. 321-4-1 et pour faire application du deuxième alinéa de cet article sans préjudice du contrôle de l'effort de reclassement au sens de l'article L. 321-1. ”

Article 21

Le troisième alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail est ainsi rédigé :

“ Lorsque le licenciement envisagé est fondé sur un motif économique au sens de l'article L. 321-1, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de quinze jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. ”

Article 22

I. – Il est inséré, après l'article L. 321-15 du code du travail, un article L. 321-16 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 321-16.* – Les contestations relatives aux licenciements pour motif économique ne s'inscrivant pas dans un licenciement collectif au sens de l'article L. 321-

4-1 sont portées devant la chambre spécialisée du conseil des prud'hommes prévue par l'article L. 516-6.

“ Il est alors statué dans un délai maximum de six mois.

“ Le Conseil, en cas d'insuffisance d'effort de reclassement au sens de l'article L. 321-1, et sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-4, constate la nullité du licenciement et prononce, au choix du salarié, sa réintégration ou l'allocation de dommages-intérêts.

“ Cette décision est exécutoire de plein droit. ”

II. – Il est ajouté, après l'article L. 516-5 du code du travail, un article L. 516-6 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 516-6.* – Il est créé, dans chaque section, une chambre compétente pour statuer sur les litiges relevant de l'article L. 321-16 du code du travail. Ces litiges sont portés directement devant le bureau de jugement. ”

TITRE VII

DE LA SITUATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES ET DE LEURS SALAIRES

Article 23

Il est inséré, après l'article L. 432-5 du code du travail, un article L. 432-5-1 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 432-5-1.* – Lorsque l'employeur d'une entreprise sous-traitante a connaissance d'une décision d'une entreprise donneuse d'ordre dont il estime qu'elle engendre des difficultés économiques de nature à le contraindre à procéder à un licenciement collectif, il en informe et réunit immédiatement les représentants du personnel.

“ Sur la demande de cet employeur, le comité d'entreprise de l'entreprise donneuse d'ordre est convoqué sans délai par l'employeur de cette dernière et se trouve élargi aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise sous-traitante avec voix délibérative.

“ Il en est de même, sur la demande des représentants du personnel de l'entreprise

sous-traitante lorsque ceux-ci ont connaissance d'une décision telle que visée au premier alinéa du présent article.

“ Le comité ainsi élargi, coprésidé par les deux employeurs ou leurs représentants, dispose des prérogatives prévues par les articles L. 434-6 et L. 321-4-1 du code du travail.

“ La réunion des deux entreprises constitue le champ d'appréciation du motif économique et de l'effort de reclassement au sens de l'article L. 321-1.

“ Le refus, par l'employeur de l'entreprise donneuse d'ordre, de convoquer le comité d'entreprise sur la demande de l'employeur ou des représentants du personnel de l'entreprise sous-traitante est sanctionné par les dispositions de l'article L. 483-1 du code du travail.

“ Lorsque l'employeur de l'entreprise sous-traitante n'a pas fait usage de la procédure prévue par le présent article, la décision de l'entreprise donneuse d'ordre ne peut être invoquée, directement ou indirectement, comme motif de licenciement par l'entreprise sous-traitante. ”

TITRE VIII

DES CONSEQUENCES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE D'UN PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 24

Il est inséré, après l'article L. 321-4-3 du code du travail, un article L. 321-4-4 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 321-4-4.* – En cas de contestation judiciaire du plan social prévu par l'article L. 321-4-1 ou d'un licenciement pour motif économique ne relevant pas de l'application de cet article, l'employeur est tenu de produire devant la juridiction saisie le montant et le détail de l'intégralité des aides et exonérations sociales ou fiscales dont a bénéficié l'entreprise au cours des trois dernières années civiles précédant l'engagement de la procédure de licenciement individuel ou collectif. ”

Article 25

Il est inséré, après l'article L. 321-4-4 du code du travail, un article L. 321-4-5 ainsi rédigé :

“ *Art. L. 321-4-5.* – Le tribunal saisi d'une contestation de plan social dans les conditions prévues par l'article L. 321-4-1 invite le président du conseil général du département et le maire de la commune sur le territoire desquels se trouve implantée l'entreprise procédant au licenciement collectif à produire leurs observations sur le projet contesté qui leur est adressé en même temps que la convocation ainsi que sur les dommages prévisibles pour les collectivités qu'ils représentent. ”

TITRE IX

DE L'ASSURANCE PRIVATION D'EMPLOI

Article 26

L'article L. 351-3-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

“ Le règlement intérieur des institutions chargées de la gestion du régime d'assurance prévu par le présent chapitre doivent obligatoirement prévoir l'application en ce domaine du principe selon lequel la contribution des employeurs est proportionnelle à l'intensité du risque mesurée par le nombre et l'ampleur des licenciements pour motif économique effectués au cours de l'année de référence. ”

TITRE X

DE L'INDEMNISATION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

Article 27

I. – Dans la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail, le nombre : “ six ” est remplacé par le nombre : “ douze ”.

II. – Le dernier alinéa de l'article L. 122-14-5 du code du travail est ainsi rédigé :

“ Les salariés mentionnés à l’alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité qui ne peut être inférieure à six mois de salaire brut. ”

N° 1512.- Proposition de loi de M. André Lajoinie relative aux licenciements pour motif économique (*renvoyée à la commission des affaires culturelles*).