



N° 2102

ASSEMBLEE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 19 janvier 2000.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES⁽¹⁾ SUR LA PROPOSITION DE LOI de M. ANDRE LAJOINIE (n° 2057) *relative au régime juridique des licenciements pour motif économique*

PAR M. MAXIME GREMETZ,

Député.

(1) La composition de cette commission figure au verso de la présente page.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales est composée de : M. Jean Le Garrec, *président* ; MM. Jean-Michel Dubernard, Jean-Paul Durieux, Jean-Pierre Foucher, Maxime Gremetz, *vice-présidents* ; Mme Odette Grzegorzulka, MM. Denis Jacquat, Patrice Martin-Lalande, *secrétaires* ; MM. Bernard Accoyer, Mme Sylvie Andrieux, MM. Gautier Audinot, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, MM. Jean-Paul Bacquet, Jean-Pierre Baeumler, Pierre-Christophe Baguet, Jean Bardet, Jean-Claude Bateux, Jean-Claude Beauchaud, Mmes Huguette Bello, Yvette Benayoun-Nakache, MM. Serge Blisko, Patrick Bloche, Mme Marie-Thérèse Boisseau, MM. Jean-ClaudeBoulard, Bruno Bourg-Broc, Mme Christine Boutin, MM. Jean-Paul Bret, Victor Brial, Yves Bur, Alain Calmat, Pierre Carassus, Pierre Cardo, Mme Odette Casanova, MM. Laurent Cathala, Jean-Charles Cavaillé, Bernard Charles, Michel Charzat, Jean-Marc Chavanne, Jean-François Chossy, Mme Marie-Françoise Clergeau, MM. Georges Colombier, François Cornut-Gentille, Mme Martine David, MM. Bernard Davoine, Bernard Deflesselles, Lucien Degauchy, Marcel Dehoux, Jean Delobel, Jean-Jacques Denis, Dominique Dord, Mme Brigitte Douay, MM. Julien Dray, Guy Drut, Nicolas Dupont-Aignan, Yves Durand, René Dutin, Christian Estrosi, Claude Evin, Jean Falala, Jean-Louis Fousseret, Michel Françaix, Mme Jacqueline Fraysse, MM. Germain Gengenwin, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Giran, Michel Giraud, Gaëtan Gorce, François Goulard, Jean-Claude Guibal, Jean-Jacques Guillet, Mme Paulette Guinchart-Kunstler, M. Francis Hammel, Mme Cécile Helle, MM. Pierre Hellier, Michel Herbillon, Guy Hermier, Mmes Françoise Imbert, Muguette Jacquaint, MM. Jacky Jaulneau, Serge Janquin, Armand Jung, Bertrand Kern, Christian Kert, Jacques Kossowski, Mme Conchita Lacuey, MM. Jacques Lafleur, Robert Lamy, Edouard Landrain, Pierre Lasbordes, Mme Jacqueline Lazard, MM. Michel Lefait, Maurice Leroy, Patrick Leroy, Gérard Lindeperg, Patrick Malavieille, Mme Gilberte Marin-Moskovitz, MM. Noël Mamère, Alfred Marie-Jeanne, Mme Jacqueline Mathieu-Obadia, MM. Didier Mathus, Jean-François Mattei, Mme Hélène Mignon, MM. Jean-Claude Mignon, Pierre Morange, Hervé Morin, Renaud Muselier, Philippe Nauche, Henri Nayrou, Alain Néri, Yves Nicolin, Bernard Outin, Dominique Paillé, Michel Pajon, Jean-Pierre Pernot, Mme Geneviève Perrin-Gaillard, MM. Bernard Perrut, Pierre Petit, Mme Catherine Picard, MM. Jean Pontier, Jean-Luc Prével, Alfred Recours, Gilles de Robien, Mme Chantal Robin-Rodrigo, MM. François Rochebloine, Marcel Rogemont, Yves Rome, Jean Rouger, Rudy Salles, André Schneider, Patrick Sève, Bernard Schreiner, Michel Tamaya, Pascal Terrasse, Gérard Terrier, André Thien Ah Koon, Mme Marisol Touraine, MM. Anicet Turinay, Jean Ueberschlag, Jean Valleix, Alain Veyret, Philippe Vuilque, Jean-Jacques Weber, Mme Marie-Jo Zimmermann.

SOMMAIRE

	Pages
I.- INTRODUCTION	5
1. Une intervention du législateur nécessaire et urgente	5
2. Le souci du pragmatisme et de l'efficacité	7
II.- LE DISPOSITIF DE LA PROPOSITION DE LOI	7
TRAVAUX DE LA COMMISSION	13

I.- INTRODUCTION

Le licenciement économique, et particulièrement l'abus qui en parfois fait par les entreprises, notamment les plus grandes d'entre elles, suscite chez les salariés un sentiment d'inquiétude, voire parfois d'insécurité.

C'est afin d'y remédier pour partie et d'amorcer une démarche d'amélioration du régime juridique du licenciement que le groupe communiste a déposé le 22 décembre 1999 sur le bureau de l'Assemblée nationale la présente proposition de loi. Il convient d'ailleurs de relever que l'engagement de revoir cette législation est celui de l'ensemble de la majorité plurielle : le Premier ministre en a fait état dès sa déclaration de politique générale et est revenu plusieurs fois sur cette question depuis lors. Le groupe RCV a pour sa part également déposé une proposition de loi sur cet objet le 22 décembre dernier.

La présente proposition de loi s'inspire de deux principes essentiels : la nécessité d'agir rapidement et le réalisme.

1. Une intervention du législateur nécessaire et urgente

Même si la situation de l'emploi s'améliore depuis maintenant deux ans, même si le passage aux 35 heures laisse entrevoir un nouveau recul du chômage, celui-ci demeure trop élevé. Alors que la richesse s'accumule, les salariés qui en sont à la source restent trop souvent exclus du partage.

Certains estiment que l'amélioration de l'emploi devrait conduire à ne pas légiférer sur la question des licenciements économiques. Cette thèse ne saurait être retenue. Le nombre des licenciements économiques et des plans sociaux a décru depuis 1997 avec l'accélération de la croissance. Il faut donc, à l'inverse, profiter de ce que la tendance économique est favorable pour réfléchir dès à présent à des améliorations du régime du licenciement économique avant une inversion de cette tendance, toujours possible. Ce n'est pas en période de crise que l'on améliorera le régime du licenciement.

La tendance à la baisse des licenciements économiques et des plans sociaux est d'ailleurs fragile. Le nombre des salariés concernés par les licenciements collectifs pour motif économique apparaît, certes, en baisse, passant par mois de 25 000 à 20 000 sur la période 1997-1999. Toutefois, alors qu'en 1997, les plans sociaux avaient frappé 1 500 entreprises et qu'en 1998, ils étaient passés à 1 200, les chiffres du premier semestre 1999 (700 plans sociaux) laissent craindre une inversion de la tendance. Ces chiffres

prouvent que la tentation de recourir au licenciement économique reste fortement ancrée dans les grandes entreprises françaises alors que leurs profits atteignent des sommets.

Légiférer sur le sujet est une exigence impérieuse. Le Premier ministre a d'ailleurs rappelé, à plusieurs reprises depuis son entrée en fonction, la nécessité de lutter contre les licenciements abusifs. L'ensemble des interlocuteurs rencontrés dans le cadre de la préparation de ce rapport (des juristes, des représentants des grandes confédérations syndicales, ou des représentants du personnel de grands groupes) s'accordent également sur l'opportunité de légiférer sur cette question.

La décision du Conseil constitutionnel rendue le 13 janvier dernier concernant la seconde loi relative à la réduction négociée du temps de travail rappelle également la nécessité d'une intervention ferme et précise du législateur, puisqu'a été contesté notamment le fait que celui-ci n'a pas toujours pleinement exercé ses compétences. Chacun se souvient que l'annonce simultanée de deux milliards de profits et de 7 500 suppressions d'emplois chez Michelin avait conduit une majorité de députés à adopter un amendement sur les conditions de recours au plan social. Cet amendement couramment dénommé « Michelin » a fait naître de réels espoirs chez les salariés. La censure de cet amendement par le Conseil constitutionnel ne fait que renforcer la nécessité de légiférer sur cette question. Il correspondait en effet à une attente forte et y répondait pour partie : le juge constitutionnel a estimé que la réponse proposée n'était pas parfaite d'un point de vue juridique. Le besoin d'un texte reste réel, l'attente des salariés n'en est que plus grande.

L'action du législateur intervient également à point nommé pour mettre fin à une relative incertitude juridique. La Cour de cassation a, au cours des dernières années, développé une jurisprudence favorable aux salariés sur bien des points : faut-il, là encore, s'en contenter, ou faut-il consolider ces acquis en leur conférant une valeur législative ? Il semble indispensable d'offrir aux salariés, mais aussi aux employeurs, une véritable sécurité juridique. La proposition de loi propose donc de reprendre, de s'inspirer, voire d'étendre certaines avancées jurisprudentielles et de conforter ainsi l'avancée du droit.

Soucieuse d'accroître la sécurité juridique, la proposition de loi ne vise évidemment pas à bouleverser le régime du licenciement économique. Ses auteurs n'ont pas pour but d'interdire tout licenciement économique, mais de mettre fin rapidement aux abus les plus criants. Il ne s'agit pas d'un texte de surenchère, « à prendre ou à laisser », ni d'une crispation sur des verrous juridiques irréalistes. C'est l'urgence d'agir sur le front du licenciement, c'est la nécessité de disposer d'un texte rapidement applicable qui a amené les députés communistes à utiliser une partie du temps de séance laissé à leur initiative pour discuter de cette proposition de loi. C'est

également l'urgence de cette question qui les a conduit à préférer un texte protégeant les salariés dont le contrat est immédiatement menacé à un texte protégeant ceux dont le contrat est précaire. De ce fait, ce texte constitue dans sa version initiale un condensé de la proposition comportant vingt-sept articles déposée en mars 1999 à l'Assemblée nationale. Cette première proposition n'en reste pas moins valable.

2. Le souci du pragmatisme et de l'efficacité

Tel est l'esprit qui a présidé à la préparation de ce rapport.

Différents acteurs de la vie sociale ont été entendus. Ont ainsi été sollicitées les grandes confédérations syndicales : toutes ont souligné l'utilité de légiférer sur la pratique abusive du licenciement économique. Certaines ont proposé même d'aller plus loin que le texte initial, comme la CFTC qui plaide pour la refonte du droit de la sous-traitance. Ont par ailleurs été reçus les salariés d'entreprises directement concernés par la pratique intensive du licenciement ou l'exportation de celle-ci vers les filiales et les entreprises sous-traitantes, Michelin, Wolber, Renault.

Ces consultations, plus d'une dizaine, se sont révélées très constructives. Elles ont été menées avec un objectif simple : déboucher sur un texte concret, applicable dès son entrée en vigueur et susceptible de recueillir un large consensus. Elles n'ont pas été de pure forme et les propositions faites ne sont pas restées lettre morte puisqu'elles sont à l'origine d'améliorations substantielles du texte.

II.- LE DISPOSITIF DE LA PROPOSITION DE LOI

Fruit d'un travail considérable de réflexion et de consultation mené à l'initiative du groupe communiste depuis plus de deux ans, la proposition de loi sur laquelle il était proposé de statuer n'en restait pas moins perfectible. Aussi le rapporteur entend-il en proposer une rédaction améliorée, fidèle toutefois à l'esprit et aux objectifs du texte initial.

S'agissant de l'architecture de la proposition de loi elle-même, il faut souligner que cinq articles – qui figuraient déjà dans la proposition initiale – ont fait l'objet d'amendements de réécriture. Il est par ailleurs proposé d'introduire un nouvel article et de supprimer le dernier article de la proposition.

Grâce à un amendement de réécriture, l'**article 1^{er}** de la proposition de loi propose une nouvelle définition, plus précise et plus complète que ne l'est la définition actuelle, du licenciement pour motif économique, visant à mieux l'encadrer. Par exemple, la présence dans l'article L. 321-1 du code du travail du mot « *notamment* » précédant l'annonce des causes possibles

pouvant justifier le recours au licenciement économique ne permet pas un bon encadrement législatif de cette notion et fait peser sur le juge une responsabilité trop lourde dans l'appréciation de la réalité et du sérieux de la cause invoquée par l'employeur. C'est d'ailleurs grâce à l'existence de ce mot « *notamment* » – qui laisse la porte ouverte à de nombreuses interprétations – que le juge a admis une troisième cause de licenciement à côté des difficultés économiques et des mutations technologiques, à savoir les réorganisations préventives destinées à maintenir la compétitivité d'une entreprise.

Il apparaît indispensable d'encadrer par la loi cette troisième cause possible de licenciement dégagée par la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; il faut indiquer explicitement dans le code du travail que ce troisième motif de licenciement possible ne peut concerner que « *des nécessités de réorganisation indispensables à la préservation de l'activité de l'entreprise* ». Il est essentiel de bien signifier dans la loi que les licenciements doivent être le dernier recours pour assurer la survie de l'entreprise confrontée à des nécessités de réorganisation.

Enfin, il convient de préciser les termes de « *difficultés économiques* » et de « *mutation technologique* ». Le licenciement, qui doit être conçu comme le recours ultime, ne doit être possible que lorsque les difficultés économiques n'ont pas pu être surmontées par tout autre moyen, lorsque des mutations technologiques remettent en cause la pérennité de l'entreprise, ou lorsque une nécessité de réorganisation s'impose pour sauvegarder l'activité de l'entreprise.

L'**article 2** propose d'abaisser le seuil rendant nécessaire l'établissement d'un plan social dans une entreprise de plus de cinquante salariés. Un tel plan n'intervient aujourd'hui que dans 15 % des licenciements, ce qui reste un chiffre trop faible. Le texte initial proposait d'abaisser le seuil de déclenchement de l'obligation à deux salariés. Le rapporteur proposera de rendre obligatoire l'élaboration d'un plan social dès que l'entreprise procède au licenciement de cinq salariés sur une période de 30 jours (au lieu de dix salariés actuellement).

La modification de ce seuil a en effet de multiples incidences puisqu'elle implique la modification de huit autres articles du code du travail sur des points aussi divers que la notification du licenciement ou la consultation des institutions représentatives du personnel. La fixation du seuil à deux salariés pourrait donc déboucher sur une multiplication déraisonnable des procédures de consultation et aboutir ainsi à leur banalisation, leur conférer une dimension purement formelle alors que les auteurs de la proposition souhaitent au contraire renforcer la qualité des plans sociaux.

La fixation du seuil à cinq salariés semble constituer une solution équilibrée, d'autant que l'application plus sévère du dernier alinéa de l'article L. 321-2 du code du travail pourrait éviter les détournements de procédure par le fractionnement des licenciements et rendrait donc inutile la fixation d'un seuil trop bas.

L'amendement créant un **article 2 bis** propose de reprendre la disposition novatrice qui avait été introduite, par voie d'amendement parlementaire, lors de l'examen du deuxième projet de loi sur la réduction négociée du temps de travail à l'automne 1999 à l'Assemblée nationale. A la suite de la censure du Conseil constitutionnel, il convient aujourd'hui de reprendre la logique de la disposition – qui n'a pas été contestée sur le fond par le Conseil constitutionnel – tout en prévoyant les effets de l'inobservation de la règle ainsi posée afin de suivre les prescriptions du juge constitutionnel. Il est nécessaire de préciser dans la loi que l'obligation incombant à l'employeur d'engager sérieusement et loyalement des négociations est contrôlée par le juge. S'il n'y a pas d'accord collectif préalable en matière de réduction du temps de travail ou si l'employeur n'a pas engagé de négociations sérieuses et loyales, la procédure de licenciement est nulle et de nul effet.

L'**article 3** reconnaît un droit propre au salarié licencié de faire constater par le juge l'insuffisance des efforts de reclassement réalisés par son employeur préalablement au licenciement. En effet, il faut rappeler que, suivant une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation développée depuis février 1992, l'employeur doit, lorsqu'il envisage de licencier un salarié, chercher préalablement à le reclasser, dans le but précisément d'éviter ce licenciement. Il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultat : ce n'est que lorsqu'il n'a pas pu reclasser le salarié que l'employeur peut mettre en œuvre la procédure de licenciement. En vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, l'obligation de reclassement doit être loyale et complète.

L'intérêt de l'article proposé est de conforter cette jurisprudence et de reconnaître le droit pour le salarié licencié de contester devant le juge la façon dont son employeur s'est acquitté de l'obligation de reclassement. Ce salarié pourra saisir le bureau de jugement du conseil des prud'hommes qui statuera dans un délai d'un mois. Le licenciement sera considéré comme nul et de nul effet si le juge donne raison au salarié.

L'**article 4** pose la question de la sous-traitance : en effet il arrive bien souvent que les licenciements annoncés dans une entreprise sous-traitante résultent en réalité de décisions prises par l'entreprise donneuse d'ordres.

Le texte initial était long et complexe. Il fixait en effet dans le détail les modalités de consultation dans une formation commune des

institutions représentatives du personnel de l'entreprise sous-traitante et de l'entreprise donneuse d'ordres. Ce souci de précision louable créait des procédures lourdes – on imagine la difficulté pour le comité d'entreprise d'une entreprise donneuse d'ordres réduisant son activité de tenir des réunions conjointes avec les représentants du personnel de dizaines de sous-traitants – et ne pouvant tenir compte de la diversité du phénomène de sous-traitance : que se passe-t-il par exemple, cas fréquent, si le sous-traitant n'a pas d'institutions représentatives du personnel ?

Le texte de départ fait donc l'objet d'une réécriture destinée à affirmer de manière plus claire le principe d'un lien juridique entre donneur d'ordres et sous-traitant qui doivent être considérés comme constituant « *une seule unité économique et sociale* ». Cela signifie bien que les problèmes sociaux créés par leurs relations économiques et commerciales doivent être traités en commun par les deux entités.

L'**article 5** proposé diffère sensiblement du texte initial qui posait un principe touchant à l'ensemble du droit commercial selon lequel est nulle de plein droit toute décision prise dans l'entreprise sans que les règles de consultation des institutions représentatives du personnel aient été respectées. Après réflexion, ce principe, qui débordait largement le droit du licenciement pour motif économique, apparaissait trop large. Il est préférable de s'en tenir au droit du licenciement pour motif économique.

L'objet de l'article 5 a par conséquent été modifié. Il est proposé de le réécrire afin de conforter et d'élargir une jurisprudence récente de la Cour de cassation (voir décision de la Chambre sociale du 7 décembre 1999 à propos de l'avis du délégué du personnel en matière de reclassement d'un salarié accidenté du travail). Le législateur doit clairement indiquer que, si l'employeur n'a pas pris ses responsabilités en n'organisant pas d'élections des représentants du personnel par exemple, il ne peut se réfugier ensuite derrière l'inexistence de fait de ces institutions pour justifier le non-respect des règles de consultation et d'information des délégués du personnel ou du comité d'entreprise prévues dans le cas des licenciements économiques. Un licenciement effectué dans ces conditions doit être considéré comme irrégulier et donner lieu à l'attribution d'une indemnité au salarié licencié.

Enfin, l'**article 6** proposait d'instituer un système de « bonus-malus » fonction de l'usage fait par l'entreprise du licenciement économique l'année précédente, sur le modèle par exemple du régime de cotisations « accidents du travail ». Le rapporteur reste sur le fond favorable à cette mesure qui constitue d'ailleurs un engagement de la majorité plurielle puisque le Premier ministre y a fait référence dans son discours de Strasbourg.

Toutefois, à la différence des autres articles proposés, cette disposition ne semble pas pour de multiples raisons pouvoir entrer en vigueur sans délai, être efficace immédiatement pour de multiples raisons.

Il ne prévoit pas la situation des entreprises recourant au licenciement économique parce qu'elles seraient réellement en difficulté et non dans un objectif de profit ; l'application mécanique du bonus-malus risque paradoxalement de condamner les entreprises les plus fragiles et de favoriser les plus prospères (qui ne sont pas nécessairement les plus progressistes). Il risque de créer des effets de détournement et d'inciter les employeurs à recourir à des modes de gestion des effectifs diminuant artificiellement le nombre des licenciements économiques : faux licenciements pour motif personnel, salariés poussés à la démission, externalisation de certaines activités (le poids financier des cotisations majorées reposant alors sur le sous-traitant). Enfin, la sanction financière du licenciement pour motif économique doit s'intégrer dans un équilibre d'ensemble : taxer le licenciement pour motif économique ne doit pas inciter les employeurs à recourir à des formes de travail précaire devenues comparativement plus attractives.

Si le dispositif est à retenir dans son principe, sa mise en œuvre appelle une réflexion plus poussée et des dispositions plus précises qui ne peuvent trouver leur place dans le cadre juridique fixé et le temps limité imparti à la présente proposition de loi. Le rapporteur en propose donc la suppression.

*

En définitive, le texte de la proposition ainsi amendée à la suite des consultations menées est resserré, juridiquement plus précis et rigoureux. Il peut donc indubitablement recueillir un large consensus, autour d'une priorité – la lutte contre les licenciements abusifs, partie intégrante de la lutte pour l'emploi – qui est celle affirmée par la majorité plurielle et qui s'est déjà traduite en actes. L'emploi est la préoccupation majeure des Français ; cet objectif ne peut laisser personne indifférent.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a examiné sur le rapport de M. Maxime Gremetz, la proposition de loi n° 2057 au cours de sa séance du mercredi 19 janvier 2000.

Un débat a suivi l'exposé du rapporteur.

M. Pierre Hellier, après avoir souligné le caractère imprévisible voire dangereux des conséquences que pourrait avoir sur l'emploi la proposition de loi, a cependant souhaité que la commission puisse en examiner le dispositif, quitte à le rejeter ensuite à l'issue de la discussion.

M. Gaëtan Gorce a fait les observations suivantes :

- En dépit de l'amélioration de la situation du marché du travail, il persiste chez les salariés le sentiment que leur emploi n'était pas totalement garanti. Il apparaît nécessaire de rétablir ce que l'on pourrait appeler « la confiance sociale ». Pour cela, le meilleur remède réside dans la croissance. Il est en outre souhaitable qu'un débat sur la précarité ait lieu et qu'une réforme du licenciement économique soit entreprise. On assiste et on assistera de façon croissante à des licenciements résultant de restructurations liées à la stratégie des entreprises, ce qui soulève des interrogations fortes s'agissant des nécessaires droits des salariés.

- Afin d'éviter les situations dans lesquelles le licenciement est perçu comme un acte purement unilatéral, imposé par l'employeur, il faut s'engager dans le sens d'une meilleure prévention des licenciements par l'intervention, très en amont, des institutions représentatives du personnel. Il convient de renforcer la consultation, la concertation et la négociation dans la procédure du licenciement et auparavant dans la préparation du plan social, de davantage sanctionner les licenciements irréguliers et de créer une véritable obligation de reconversion pour les entreprises. A cet égard, la seconde loi sur la réduction négociée du temps de travail a permis de conforter, grâce à ses dispositions sur la formation professionnelle, la voie de l'obligation d'adaptation du salarié s'imposant à l'employeur. La responsabilisation de l'entreprise au sein du bassin d'emploi doit être également affirmée.

- Alors que ces orientations doivent être approfondies, il est aujourd'hui difficile de se prononcer sur les propositions faites par le rapporteur devant la commission, par voie d'amendements, dans la mesure où celles-ci apparaissent, après lecture, significativement différentes du texte initial. Il serait donc souhaitable que la commission ne se prononce pas sur le fond de cette proposition de loi et donc ne passe pas à la discussion des articles. Il conviendra de mettre à profit les quelques jours avant la

séance publique pour poursuivre la réflexion sur le licenciement économique et recueillir le sentiment du Gouvernement. Il faudra également apprécier la portée de la décision du Conseil constitutionnel pour réintroduire dans la loi le dispositif de l'amendement dit « Michelin ».

Mme Jacqueline Fraysse a fait part de sa stupéfaction face à la position de M. Gaëtan Gorce, consistant à affirmer la nécessité de légiférer tout en refusant l'examen au fond de la proposition de loi. Il s'agit en fait d'une volonté délibérée de ne pas progresser sur cette question.

M. Hervé Morin a observé que la procédure suggérée par M. Gaëtan Gorce, telle que prévue par l'article 94 du Règlement de l'Assemblée nationale, revenait en réalité à ce que soit proposé en séance publique le rejet de la proposition de loi à l'issue de la discussion générale.

Le président Jean Le Garrec a constaté qu'il était saisi par M. Gaëtan Gorce d'une demande tendant à ce que la commission n'examine pas les articles de la proposition de loi et ne présente pas de conclusions. Cette procédure est tout à fait habituelle, puisqu'elle a été utilisée à de nombreuses reprises, lors de l'examen de propositions de loi dans le cadre de l'ordre du jour réservé à l'initiative des groupes politiques. Il convient de rappeler que, comme le prévoit en effet l'article 94 du Règlement, l'absence de conclusions n'interdit nullement la tenue d'une discussion générale en séance publique. A l'issue de cette discussion, le président de séance doit demander à l'Assemblée nationale de se prononcer sur le passage à la discussion des articles de la proposition de loi. On ne saurait préjuger de l'issue de ce vote.

M. Gaëtan Gorce a précisé que la position qu'il proposait d'adopter ce jour ne préjugait en effet aucunement de la décision qui serait prise mardi en séance publique. Il convient de prendre le temps de réfléchir à la difficile question des licenciements économiques et de recueillir des précisions afin de parvenir, au sein de la majorité plurielle, à différents points d'accord qui permettront d'avancer.

M. Maxime Gremetz a fait les remarques suivantes :

- L'interprétation donnée par M. Gaëtan Gorce selon laquelle la version de la proposition présentée aujourd'hui différerait de manière fondamentale de celle déposée le 22 décembre 1999 est fautive car les objectifs et la cohérence restent identiques. D'une part, il était tout simplement nécessaire de prendre en compte des faits nouveaux, comme la décision rendue le 13 janvier par le Conseil constitutionnel au sujet de la deuxième loi sur les 35 heures, et d'autre part, il est apparu, au fil des auditions de juristes et de praticiens menées au cours des derniers jours, indispensable de conforter dans la loi différentes avancées

jurisprudentielles, souvent relativement méconnues, qui vont dans le sens d'une meilleure protection des salariés contre le licenciement.

- Les personnalités auditionnées ont été unanimes pour reconnaître la nécessité de légiférer en matière de licenciement économique. Certains amendements, comme la nouvelle rédaction de l'article 4 relatif à la sous-traitance, résultent en réalité de leurs suggestions d'amélioration. L'objet de cette proposition de loi est volontairement limité, précisément parce qu'il s'agit de la rendre directement opératoire, afin notamment de combler le vide laissé par la censure de l'amendement Michelin par le Conseil constitutionnel.

M. Gaëtan Gorce, après avoir réitéré son souhait que le sujet des licenciements économiques fasse préalablement l'objet d'un accord au sein de la majorité plurielle avant qu'un texte soit examiné en détail, a dit souhaiter que le Gouvernement fasse, de son côté, connaître ses intentions et son calendrier prévisionnel en ce domaine.

Souhaitant aborder la question de fond, **le président Jean Le Garrec** a fait les remarques suivantes :

- La complexité du sujet provient largement de la difficulté de concilier la nécessaire liberté économique devant être reconnue aux entreprises et l'indispensable protection devant être garantie aux salariés. La vie économique est rythmée par les naissances et des cessations d'activité des entreprises ; les licenciements pour motif économique ne disparaîtront donc pas.

- On en saurait prétendre, comme le fait le rapporteur, que les salariés sont totalement démunis face à leur employeur. Des dispositions essentielles à leur protection en cas de licenciement, et notamment en matière de reclassement, existent même si elles sont parfois méconnues.

- En revanche, il apparaît opportun, comme l'a signalé le rapporteur, d'étudier des possibilités de réforme alors que le pays connaît actuellement une période de croissance économique.

- L'idée selon laquelle la clé du problème des licenciements économiques se trouve forcément et exclusivement dans une amélioration des dispositions législatives existantes est néanmoins erronée. D'autres approches demeurent nécessaires. Ainsi, s'agissant de la sous-traitance, il est certain que des codes de bonne conduite entre entreprise donneuse d'ordres et entreprise sous-traitante mériteraient d'être instaurés. Aujourd'hui, par exemple, les entreprises donneuses d'ordres attendent, pour régler leurs factures à leurs sous-traitants, le délai maximal autorisé, parfois jusqu'à 120 jours, tandis qu'elles demandent aux clients utilisant leurs services, de régler soit comptant soit dans un délai de 30 jours. Cette

différence de traitement dans le règlement des factures, qui intéresse évidemment davantage le droit commercial que le droit du travail, comporte incontestablement des implications sur la nature des relations économiques entre donneur d'ordres et sous-traitants. Or chacun sait que de ces relations commerciales déséquilibrées résultent, dans bien des cas, des difficultés économiques et sociales au sein de l'entreprise sous-traitante, difficultés qui peuvent aller dans les cas les plus défavorables jusqu'à l'engagement de procédures de licenciement économique et la mise en place de plans sociaux.

- Il convient, en définitive, de considérer cette proposition de loi comme une interpellation du Gouvernement relayée par la commission afin que des réponses claires et précises soient apportées rapidement par le ministre quant à ses intentions en matière de renforcement du droit des licenciements économiques.

Le président Jean Le Garrec a soumis à la commission la proposition présentée par M. Gaëtan Gorce de ne pas engager la discussion des articles de la proposition de loi et donc de suspendre les travaux de la commission.

La commission a décidé de suspendre l'examen de la proposition de loi et de ne pas présenter de conclusions.

N°2102. Rapport de M. Maxime Gremetz, relative au régime juridique des licenciements pour motif économique (affaires culturelles)