



N° 2964

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 18 novembre 2010.

## PROPOSITION DE LOI

*tendant à encadrer le **financement public des plans sociaux,***

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

présentée par Mesdames et Messieurs

Jean-Christophe LAGARDE, Jean-Pierre ABELIN, Thierry BENOIT, Charles de COURSON, Stéphane DEMILLY, Jean DIONIS du SÉJOUR, Raymond DURAND, Philippe FOLLIOU, Michel HUNAUT, Yvan LACHAUD, Claude LETEURTRE, Nicolas PERRUCHOT, Jean-Luc PRÉEL, François ROCHEBLOINE, Rudy SALLES, François SAUVADET, Marc VAMPA, Francis VERCAMER, Christian MÉNARD, Bernard CARAYON, Franck MARLIN, François-Michel GONNOT, Abdoulatifou ALY, Lionnel LUCA, Philippe VIGIER, Olivier JARDÉ, Alain MOYNE-BRESSAND, Michel VOISIN, Loïc BOUVARD, Jean-Jacques GAULTIER, Pierre MOREL-A-L'HUISSIER, Xavier BRETON, Cécile DUMOULIN, Jean-Claude MATHIS, Sauveur GANDOLFI-SCHEIT, Fernand SIRÉ et Sophie PRIMAS,

députés.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le plan de sauvegarde de l'emploi, également connu sous son ancien nom de plan social ou sous le sigle PSE, est un dispositif visant à limiter les conséquences des licenciements collectifs. Instauré par la loi « Soisson » du 2 août 1989, le plan social a été renommé « plan de sauvegarde de l'emploi » par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Les entreprises d'au moins cinquante salariés qui envisagent de licencier pour motif économique au moins dix salariés dans une période de trente jours doivent établir un « plan de sauvegarde de l'emploi » (article L. 1233-61 et suivants du code du travail).

Ce document regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable. Il est obligatoirement communiqué à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Les représentants du personnel doivent être réunis, informés et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, la procédure de licenciement est nulle.

Un certain nombre de mesures figurant dans le plan de sauvegarde de l'emploi peuvent donner lieu à l'attribution des aides du fonds national de l'emploi (FNE) qui sont négociées avec la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (article L. 5111-1 du code du travail).

Ces dispositifs publics d'accompagnement des licenciements pour motif économique nécessitent la signature de conventions entre l'État et l'entreprise. Il s'agit :

- des conventions de formation et d'adaptation ;
- des conventions de congé de conversion ;
- des conventions de cellule de reclassement ;
- des conventions d'allocations temporaires dégressives ;
- des conventions d'aide à la mobilité géographique ;

– des conventions d'aide à la création d'entreprise ;

– et des conventions de cessation d'activité de certains salariés ayant connu des conditions d'emploi pénibles (cessation anticipée d'activité des salariés ou préretraites).

Pour certains de ces dispositifs, la prise en charge financière de l'État est variable. C'est le cas pour l'allocation temporaire dégressive pour lequel le taux de participation de l'État est négocié au cas par cas et modulé en fonction notamment de la situation économique de l'entreprise. A titre d'exemple, pour les entreprises confrontées à de graves difficultés ou situées dans des zones confrontées à de graves déséquilibres de l'emploi, le ministre chargé de l'emploi et le ministre chargé du budget peuvent accorder une prise en charge totale par l'État.

Les contrôles exercés sur les plans de sauvegarde de l'emploi sont de deux types:

– Le plan de sauvegarde de l'emploi doit être communiqué à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui doit s'assurer que l'obligation d'établir le plan et de le mettre en oeuvre a été respectée et contrôler la conformité du plan. À ce titre, le directeur départemental du travail doit s'assurer que des mesures de reclassement sont prévues, qu'elles sont clairement adaptées à leur objectif et ont une consistance réelle qui fonde leur crédibilité (article L. 1233-53 du code du travail). Il peut faire des propositions destinées à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi en tenant compte de la situation économique de l'entreprise (article L. 1233-57 du code du travail). En l'absence de mesures de reclassement, l'autorité administrative compétente dresse un constat de carence qui doit être notifié au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement. Selon l'administration, ce constat doit conduire l'employeur à recommencer la procédure à ses débuts.

– Le juge peut être amené, sur saisine du comité d'entreprise, d'un syndicat ou d'un salarié, à se prononcer sur la validité du plan de sauvegarde de l'emploi.

Aucun contrôle ne s'exerce à ce jour concernant l'attribution d'aides financières de l'État.

Ainsi, depuis quelques années on constate que de nombreuses entreprises qui mettent en place un plan de sauvegarde de l'emploi

obtiennent de l'État une participation de ce dernier alors même qu'elles enregistrent des bénéfices.

Aussi, afin d'éviter que les entreprises qui font des bénéfices ne puissent voir leur plan social payé en tout ou partie par l'État, la présente proposition de loi permet une intervention du directeur départemental de l'emploi qui pourrait au vu de la situation économique de ces dernières leur refuser le bénéfice des conventions prévoyant l'attribution des aides du fonds national de l'emploi pour la mise en œuvre de leur plan de sauvegarde de l'emploi.

Le dispositif prévu se réfère donc à la notion de « situation économique de l'entreprise » qui est déjà retenue dans le code du travail. Le directeur départemental de l'emploi est en mesure d'apprécier celle-ci car il est le destinataire de tous les éléments relatifs au plan de sauvegarde de l'entreprise.

Enfin, il convient de souligner que ces aides, qu'elles transitent financièrement par l'entreprise (c'est le cas par exemple des cellules de reclassement) ou qu'elle soient attribuées directement aux salariés (c'est le cas de l'allocation temporaire d'activité), bénéficient *in fine* aux salariés. La suppression des aides de l'État impliquera donc nécessairement que l'entreprise finance elle-même l'intégralité de ces dispositifs puisque sa situation économique le permet.

Telles sont les principales orientations de la présente proposition de loi qu'il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter.

## PROPOSITION DE LOI

### **Article unique**

- ① Après l'article L. 1233-57 du code du travail, il est inséré un article L. 1233-57-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 1233-57-1.* – L'autorité administrative peut, au vu de la situation économique de l'entreprise, refuser de signer les conventions permettant l'attribution des aides du fonds national de l'emploi pour la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi. Dans ce cas, le financement de ce dernier est à la seule charge de l'entreprise.
- ③ « Cette décision est rendue avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Elle est communiquée à l'employeur et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.
- ④ « En l'absence de représentants du personnel, cette décision est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail. »