

N° 2057

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 22 décembre 1999.

PROPOSITION DE LOI

*relative au régime juridique
des 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.)

PRESENTÉE

PAR MM. ANDRÉ 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. ANDRÉ 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 VAXES et JEAN VILA (1),

Députés.

(1) Constituant le groupe communiste et apparentés.

Travail.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le groupe communiste a déposé le 31 mars 1999 une proposition de loi, portant le n° 1512, relative aux licenciements pour motif économique.

Cette proposition reste d'actualité mais nécessite, pour être traitée dans son entier, que le gouvernement l'inscrive à l'ordre du jour des débats de l'Assemblée nationale.

Or, les licenciements pour motif économique continuent de toucher, chaque jour, les salariés (18896 précisément en octobre dernier selon les décomptes du ministère du travail). L'annonce simultanée de l'augmentation des bénéficiaires et des licenciements chez Michelin et Wolberg ont relancé de nouveau le débat des limites du régime actuel des licenciements pour motif économique.

En effet, de grandes entreprises et groupes, dont les profits sont en expansion, utilisent le droit du licenciement pour continuer leur logique de baisse du coût du travail à des fins de spéculation financière et de cotation en bourse au détriment de l'emploi. C'est contre cette logique désastreuse pour l'emploi et l'économie que nous proposons l'adoption de mesures immédiatement efficaces.

Nous nous sommes donc inspirés de la proposition n° 1512 pour en extraire quelques articles qui forment une proposition de loi cohérente et opérante.

Ainsi, nous proposons une définition du motif économique qui fasse du recours aux licenciements l'ultime recours et un plan social serait exigé à partir de deux licenciements au lieu de dix actuellement. La contestation individuelle du licenciement pourrait être plus facile et le licenciement annulé en cas d'insuffisance d'effort de reclassement. La situation des entreprises sous-traitantes et la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre seraient mieux prises en compte et les fonctions des institutions représentatives du personnel seraient favorisées. Nous suggérons également un système de bonus-malus concernant le risque licenciement afin de responsabiliser davantage les entreprises.

Ces mesures aideraient à endiguer le flot des licenciements pour motif économique, Elles s'inspirent de la réforme annoncée par M. le Premier ministre dans son discours de politique générale de 1997.

L'urgence de la situation, l'exigence qui monte de tous les départements demandent une réponse rapide de la représentation nationale.

C'est en fonction de cette urgence qu'a été élaborée cette proposition de loi dont les articles sont explicités ci-après.

TITRE Ier

DU MOTIF ECONOMIQUE

Article 1er

L'article 1er vise à modifier l'article L. 321-1 du code du travail afin d'intégrer dans la loi les 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.

Il vise aussi à lutter contre le recours systématique aux formes d'externalisation de l'emploi que sont l'intérim et la sous-traitance et, de la sorte, à responsabiliser les véritables décideurs.

TITRE II

DU PLAN SOCIAL

Article 2

L'article 2 a pour objet d'affirmer et de rendre obligatoire, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'établissement d'un plan social à partir de deux licenciements et non de dix comme actuellement et d'affirmer que l'élaboration de ce plan relève de la responsabilité exclusive de l'employeur. Il s'agit en effet de répondre à deux objectifs :

– étendre le champ d'application du contrôle en amont qui ne concerne actuellement que 15 % des licenciements économiques ;

– mettre un terme à la pratique de la négociation des plans sociaux dont les effets néfastes ne sont plus à démontrer et qui procède d'un mélange des genres et d'une hypocrisie là où, s'agissant d'un moment déterminant de la vie de l'entreprise et de ceux qui la font vivre et prospérer, clarté sur les responsabilités des uns et des autres doit au contraire s'imposer.

TITRE III

DE LA CONTESTATION INDIVIDUELLE DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 3

Avec la jurisprudence “ ALEFPA ” du 30 mars 1999, la Cour de cassation a permis au contrôle individuel de réaliser un progrès considérable en reconnaissant à chaque salarié visé par un licenciement collectif un droit propre à faire constater, par le juge du contrat de travail, la nullité de son licenciement pour insuffisance du plan social, que celui-ci ait été validé par le tribunal de grande instance ou, plus simplement, non contesté en temps utile par les représentants du personnel.

Toutefois, cette avancée ne concerne toujours que les salariés relevant de l'application des dispositions actuelles de l'article L. 321-4-1, lesquelles, pour positives qu'elles soient, ne concernent comme on l'a vu que 15 % des licenciements économiques.

L'article 2 de la présente proposition vise à abaisser le seuil à partir duquel l'établissement d'un plan social est obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés. L'article 3 a pour objectif de terminer la “couverture” de ce contrôle et de cette protection et de permettre ainsi que tout salarié, victime d'un licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, quel que soit son ancienneté, l'effectif de l'entreprise et l'ampleur des licenciements, puisse faire contrôler et sanctionner de manière identique l'absence de recherche de reclassement préalable au licenciement par la nullité du licenciement et la poursuite de son contrat.

Pour être efficaces, et à l'instar de ce qui existe d'ores et déjà devant le tribunal de grande instance statuant en référé, un tel examen et une telle procédure doivent être rapidement conduits.

C'est la raison pour laquelle les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent voir confier ce contrôle et cette sanction à la formation des référés du conseil des prud'hommes, sans préjudice évidemment, du contrôle que celui-ci continuera d'opérer sur le motif du licenciement, dans les conditions prévues par l'article L. 122-14-4.

En cas d'absence de preuve, par l'employeur, d'un effort réel et sérieux de reclassement préalablement au licenciement, le Conseil prononcera alors, au choix du salarié, la poursuite de son contrat de travail ou son indemnisation par l'allocation d'une somme qui ne peut être inférieure à six mois de salaire brut, quel que soit l'ancienneté du salarié ou l'effectif de l'entreprise.

TITRE IV

DE LA SITUATION DES SOUS-TRAITANTS

Article 4

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 par l'article 4 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).

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 IV

DU RESPECT DES FONCTIONS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 5

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.

Parmi les nombreux systèmes pouvant être imaginés pour garantir le respect des prérogatives des représentants du personnel, les auteurs de la présente proposition de loi ont retenu celui qui fait l'objet de l'article 5, lequel permettrait, s'il était adopté, d'agir à la source 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 institutions représentatives du personnel.

En effet, l'état actuel du droit ne permet de sanctionner les violations des droits et prérogatives des représentants du personnel que sur le plan pénal ou sous la forme de dommages-intérêts. L'expérience démontre que la seule sanction véritablement dissuasive demeure la nullité des décisions et délibérations prises en violation de ces prérogatives.

Il est donc proposé de légiférer dans ce sens.

TITRE VI

DE L'ASSURANCE PRIVATION D'EMPLOI

Article 6

Ce titre, constitué d'un article unique, article 6, a pour objet, s'inspirant du système existant en matière de risque 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 : les allocations chômage versées au salarié dont le licenciement a été jugé abusif doivent être remboursées par l'employeur dans la limite de six mois d'allocations (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, la mise en œuvre de cette proportionnalité étant renvoyée au règlement intérieur des institutions concernées.

Sous le bénéfice de ces observations, nous vous demandons, Mesdames, Messieurs, d'adopter la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

TITRE Ier

DU MOTIF ECONOMIQUE

Article 1er

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

“ Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement rendu inévitable par un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant soit d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail dues à des difficultés économiques qui n'ont pu être surmontées par la réduction des coûts autres que salariaux, soit 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. ”

TITRE II

DU PLAN SOCIAL

Article 2

Le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail est ainsi rédigé :

“ Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1 est au moins égal à deux dans une même période de trente jours, l'employeur doit, sous sa responsabilité exclusive, établir et mettre en œuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. ”

TITRE III

DE LA CONSTESTATION INDIVIDUELLE DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Article 3

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

“ *Art. L. 321-16.* – Dans le cas de licenciements pour motif économique ne relevant pas des dispositions de l'article L. 321-4-1, le conseil des prud'hommes, statuant en référé, en cas d'insuffisance d'effort de reclassement et sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-4, constate la nullité du licenciement et prononce, au choix du salarié, la poursuite de son contrat de travail ou l'allocation d'une indemnité qui ne peut être inférieure à six mois de salaire brut. ”

TITRE IV

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

Article 4

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 la 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. 321-1 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 V

DU RESPECT DES FONCTIONS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 5

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

“ *Art. 97-1-1.* – Les sociétés relevant de l’application de la présente loi sont tenues d’inclure dans leurs statuts l’engagement de respecter la législation relative aux institutions représentatives du personnel. Le non-respect de cette obligation ainsi que la violation de cet engagement entraînent la nullité des décisions et délibérations correspondantes. ”

TITRE VI

DE L’ASSURANCE PRIVATION D’EMPLOI

Article 6

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

“ La contribution des employeurs est proportionnelle à l’intensité du risque mesuré par le nombre et l’ampleur des licenciements pour motif économique effectués au cours de l’année de référence. Le règlement intérieur des institutions concernées est modifié en conséquence. ”