

ASSEMBLEE NATIONALE1er mars 2005

SAUVEGARDE DES ENTREPRISES - (n° 1596)

AMENDEMENT

N° 614

présenté par
Mmes GROSSKOST, MORANO, MM. DASSAULT, FOURGOUS, ALMONT,
MOYNE-BRESSAND, LUCA, LASBORDES et MOTHRON

ARTICLE ADDITIONNEL**APRES L'ARTICLE 88, insérer l'article suivant :**

« Après l'article L. 626-22 du code de commerce, il est inséré un article L. 626-22-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 626-22-1.* – Lorsque le plan de sauvegarde prévoit des licenciements économiques, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ont été consultés conformément à un accord, prévu à l'article L. 320-3 du code du travail, applicable à l'entreprise, et l'autorité administrative compétente informée dans les conditions prévues à l'article L. 321-8 du même code.

« A défaut d'un tel accord, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés dans les conditions prévues à l'article L. 321-9 du code du travail.

« Le plan précise notamment les licenciements qui doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement. Dans ce délai, ces licenciements interviennent sur simple notification de l'administrateur, sous réserve des droits de préavis prévus par la loi, les conventions ou les accords collectifs du travail. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

La période de sauvegarde, souhaitée par le Garde des Sceaux, doit permettre à l'entreprise de tout mettre en œuvre pour assurer la continuité de son activité. L'objectif est d'éviter le redressement ou la liquidation de toutes les entreprises qui peuvent l'être et ainsi sauver des milliers d'emplois.

Or, face à des difficultés subites, toutes les entreprises ne disposent pas des ressources nécessaires pour faire face et rebondir. Il s'agit par exemple de PME confrontées à la perte d'un client important ou encore à une catastrophe naturelle.

Bien souvent, ces périodes de fragilité pourraient être surmontées si l'entreprise disposait d'un cadre juridique souple et adapté.

En effet, quand les difficultés surviennent, le temps est compté et le chef d'entreprise doit pouvoir prendre rapidement les bonnes décisions. Un seul objectif guide alors son action : sauver son activité et l'emploi de ses collaborateurs.

Cependant, le choix des variables d'actions est restreint et le temps constitue un facteur décisif.

Dans ces périodes d'urgence, l'adaptation des effectifs reste en effet le seul point sur lequel il puisse utilement agir pour éviter le dépôt de bilan et la suppression massive d'emplois.

Il s'agit donc de réduire les délais des procédures de licenciement en période de sauvegarde et de permettre à l'entreprise d'ajuster rapidement ses effectifs afin de la remettre très vite sur la voie de la croissance et de la création d'emplois.

Il s'agit également de veiller à ce que les procédures soient au service de l'emploi et non un obstacle juridique et formaliste au retour à la bonne santé de l'entreprise. C'est ainsi que se crée le cercle vertueux de l'emploi : des entreprises incitées à recruter dès que leur situation le permet et des salariés disposant d'opportunités plus nombreuses. Car le véritable acquis social n'est pas de retarder coûte que coûte la perte d'un emploi mais bien de permettre à chaque salarié d'en retrouver un rapidement.

En cohérence avec l'esprit du texte, cet amendement sécurise, en outre, la période de sauvegarde en incitant les dirigeants à s'engager dans ce dispositif avec la garantie de pouvoir mener tous les ajustements nécessaires à la survie et au développement de leur activité.

Tel est l'objet du présent amendement.