



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

restructuration

Question écrite n° 53250

Texte de la question

M. Gilles Artigues attire l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur la situation des entreprises ligériennes qui, à l'instar des entreprises françaises, doivent affronter chaque jour une concurrence mondiale toujours plus rude. Dans ces secteurs d'activité, l'embauche est une prise de risque majeur pour l'entreprise, tant l'évolution future du marché est incertaine. Assumant ce risque de création d'emploi, l'entrepreneur doit pouvoir reconsidérer cet emploi dans des délais suffisamment rapides lorsque le marché fait défaut. Il y va de la compétitivité, de la survie de l'entreprise et donc de la préservation des autres emplois. Les salariés concernés par ces restructurations doivent, bien entendu, disposer des indemnités et mesures d'accompagnement nécessaires. Ces dirigeants se montrent donc très inquiets face aux décisions annoncées par le Gouvernement dans le cadre du projet de loi sur les restructurations qui concernent : l'abandon de la notion de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, comme motif économique du licenciement, le maintien de l'obligation de réintégration des salariés dans le cadre de la jurisprudence Samaritaine qui a pourtant créé une insécurité juridique pénalisante pour l'emploi et le doublement des délais de recours en justice par rapport au projet initial. Si ce texte est maintenu en l'état, il portera une nouvelle atteinte à la capacité des entreprises d'ajuster leurs effectifs, dans un délai raisonnable, en fonction de marchés totalement mondialisés. Or la bataille de l'emploi se gagnera dans les PME, qui représentent l'essentiel du tissu français. Il lui demande, en conséquence, de bien vouloir lui préciser les dispositions qu'il entend mettre en place pour accorder à ces entreprises une liberté essentielle de leur gestion.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur certaines dispositions du projet de loi de programmation pour la cohésion sociale relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et à l'accompagnement des mutations économiques, concernant notamment la modification de la définition du motif économique de licenciement, le délai de recours des salariés et les modalités de réintégration du salarié suite à l'annulation de son licenciement. Le droit du licenciement économique en France souffre d'un triple handicap. Il est centré sur une gestion « à chaud » des difficultés et n'incite pas à anticiper sur les évolutions de l'emploi. Il s'agit d'un régime procédurier, qui pousse à la confrontation plutôt qu'au dialogue. Il reste insuffisant en matière de garanties de reclassement. En cela, il n'apparaît pas de nature à favoriser le développement de l'emploi et de l'activité. Compte tenu de ces faiblesses encore accentuées par les dispositions de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le Gouvernement a fait de la réforme du licenciement économique une de ses priorités. Son ambition est de doter les entreprises et les salariés d'instruments leur permettant d'appréhender dans des conditions de sécurité et de flexibilité partagées les mutations économiques auxquelles ils peuvent être confrontés. Voilà pourquoi le Gouvernement a choisi, compte tenu de l'échec de la négociation interprofessionnelle sur ce sujet, de mettre en œuvre rapidement une réforme du licenciement économique dans le cadre du projet de loi de programmation pour la cohésion sociale. La loi qui vient d'être adoptée par le Parlement abroge les dispositions de la loi de modernisation sociale qui alourdissaient initialement les procédures de licenciement sans renforcer les garanties de reclassement offertes aux salariés licenciés. Elle comporte plusieurs avancées essentielles : elle encourage

la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, afin de permettre aux entreprises de mieux anticiper les effets des mutations économiques sur l'emploi ; elle favorise un traitement négocié, et si possible « à froid » des restructurations, à travers la conclusion d'accords de méthode, comme c'est le cas chez nos principaux partenaires de l'Union européenne. Ces accords de méthode permettent notamment d'adapter les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel et de prévoir le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; elle crée un nouveau dispositif de reclassement personnalisé pour les salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés ; elle sécurise les procédures, d'une part, en encadrant les règles applicables en matière de délais de recours contentieux, qui alimentent aujourd'hui une judiciarisation excessive des restructurations, et, d'autre part, en ne soumettant plus aux dispositions relatives au licenciement économique les propositions de modification d'un élément essentiel du contrat de travail acceptées par les salariés ; elle organise les conditions de réactivation des bassins d'emplois touchés par les restructurations. En cela, cette loi constitue une adaptation profonde de notre droit du licenciement économique. Elle constitue un équilibre entre la nécessaire capacité d'adaptation des entreprises et l'exigence de reclassement des salariés. Son objectif est ainsi de favoriser le développement de l'emploi dans notre pays. Le souci principal du Gouvernement est celui de l'effectivité. Ces exigences d'anticipation, de dialogue, d'adaptabilité et de sécurité juridique paraissent donc correspondre très largement, au-delà de tel ou tel point particulier, aux préoccupations exprimées par l'honorable parlementaire.

Données clés

Auteur : [M. Gilles Artigues](#)

Circonscription : Loire (1^{re} circonscription) - Union pour la Démocratie Française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 53250

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 14 décembre 2004, page 9869

Réponse publiée le : 3 mai 2005, page 4686